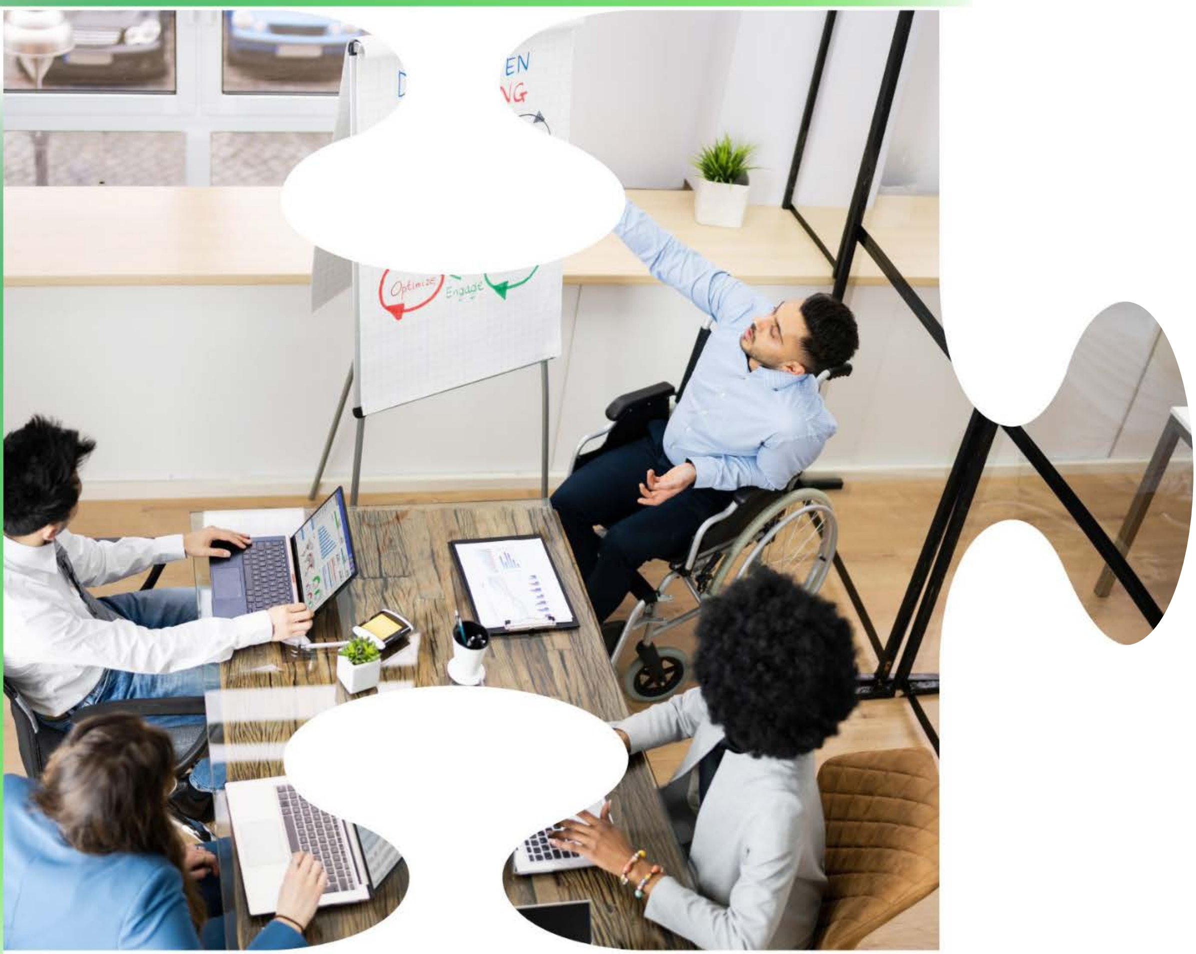
Iceland
Liechtenstein
Norway grants

WSPIERAJĄC SUKCES EDUKACYJNY I ZAWODOWY

MIERZ WYŻEJ, SIĘGAJ PO WIĘCEJ!

Model wsparcia dla osób z niepełnosprawnościami



Wspierając sukces edukacyjny i zawodowy
Model wsparcia dla osób z niepełnosprawnościami

Poradnik dla instytucji rynku pracy zajmujących się wspieraniem osób z niepełnosprawnościami w rozwoju edukacyjno-zawodowym opracowany w ramach projektu „Model wsparcia edukacyjno-zawodowego osób z niepełnosprawnościami uwzględniający poprawę jakości i dopasowania oferty kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy” – projekt realizowany w ramach Programu Edukacja, współfinansowanego ze środków Mechanizmu Finansowego EOG na lata 2014–2021 oraz środków krajowych w partnerstwie z instytucjami z Islandii – Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum (MSS) oraz Norwegii – Perfect Connection.

Projekt korzysta z dofinansowania o wartości 112 527,90 EUR otrzymanego od państw: Islandii, Liechtensteinu i Norwegii w ramach Funduszy EOG.

Celem projektu jest udoskonalenie poradnictwa zawodowego, współpraca z pracodawcami oraz rozwój sektora VET na podstawie współpracy z instytucjami z Islandii i Norwegii.

Wydawca: Fundacja Fuga Mundi
ul. Krochmalna 13/1, 20-401 Lublin
tel. +48 (81) 534 82 90, +48 739 908 427
e-mail: praca@ffm.pl
www.praca.ffm.pl

Redakcja: Anna Młocek

ISBN: 978-83-949691-5-8

Lublin 2023

Drogi Czytelniku,

cieszymy się, że podjąłeś decyzję o zgłębieniu zagadnienia modelu wsparcia edukacyjno-zawodowego. Ten poradnik przygotowaliśmy specjalnie dla osób, które chcą dowiedzieć się, jak rozeznać rynek pracy, skutecznie współpracować z pracodawcami, tworzyć dedykowane programy szkoleń zawodowych oraz badać efektywność działań szkoleniowych. Wartością dodaną poradnika jest omówienie zagadnień dotyczących pośrednictwa pracy dla osób z niepełnosprawnością. Dopełnia ono całego procesu kompleksowego wsparcia tych osób na drodze do zdobycia zatrudnienia.

Współczesny rynek pracy stawia przed nami nieustanne wyzwania. W dynamicznie zmieniającym się środowisku zawodowym kluczowe staje się dostosowanie do potrzeb pracodawców oraz posiadanie aktualnej wiedzy i umiejętności. Dla wielu osób, zwłaszcza tych z niepełnosprawnością, wspomniane wyzwania mogą okazać się trudniejsze niż dla pozostałych.

W niniejszym poradniku nie tylko prezentujemy różnorodne elementy modelu wsparcia edukacyjno-zawodowego, lecz także dostarczamy praktycznych porad, które pomogą Ci w efektywnym działaniu. Dowiesz się, jak analizować rynek pracy, aby poznać jego potrzeby i oczekiwania. Będziesz miał okazję zgłębić proces opracowywania programów szkoleń dostosowanych do konkretnych stanowisk i wymagań danej branży. Dodatkowo skupimy się na tym, jak mierzyć efektywność działań szkoleniowych, aby tworzyć jeszcze bardziej trafne i wartościowe programy.

Wszystko to ma na celu dostarczenie narzędzi, które pozwolą Ci efektywnie wspierać osoby z niepełnosprawnością na ich drodze do zatrudnienia.

SPIS TREŚCI

1. Wprowadzenie do zagadnień dotyczących osób z niepełnosprawnością

Dla lepszego zrozumienia sensu i istoty właściwego procesu wsparcia edukacyjno-zawodowego osób z niepełnosprawnością w pierwszej części poradnika zawarliśmy:

- charakterystykę grupy docelowej,
- główne problemy, z którymi przedstawiciele tej grupy mierzą się na rynku pracy,
- dostępne możliwości.

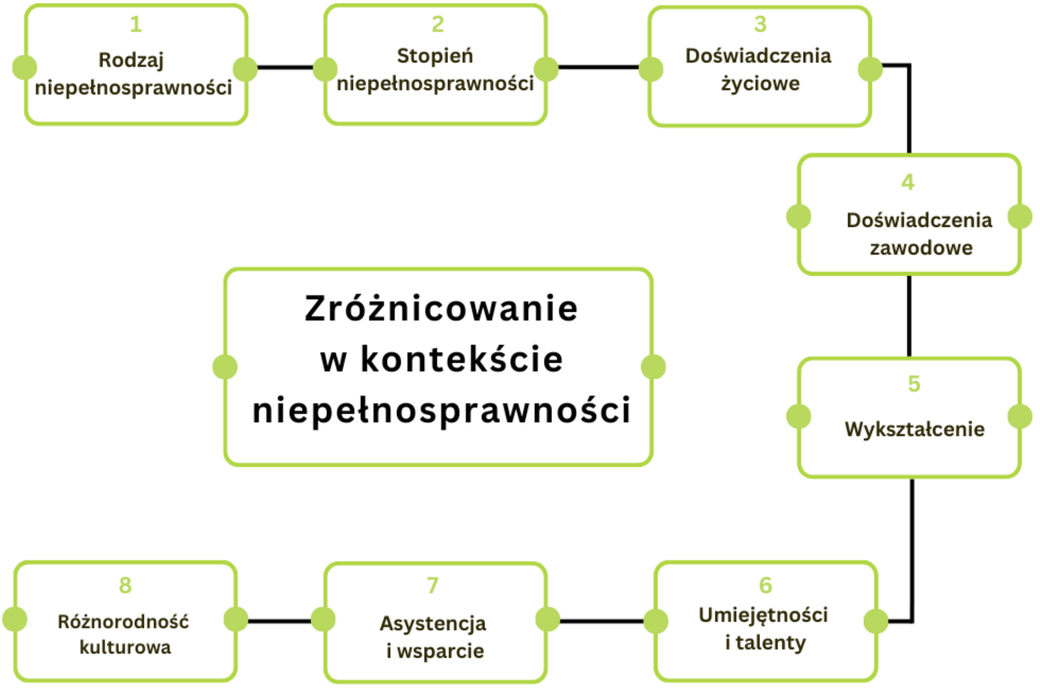
Ten krótki zarys pozwoli lepiej zrozumieć sytuację, w jakiej znajdują się osoby z niepełnosprawnością w momencie poszukiwania zatrudnienia. Znając problemy i trudności stojące na ich drodze do znalezienia pracy, dużo łatwiej zaplanować oraz dostosować wsparcie. Powinno być ono jak najefektywniejsze, tak aby mogło doprowadzić do celu zasadniczego, czyli zdobycia przez te osoby posady.

1.1. Osoby z niepełnosprawnością na rynku pracy – charakterystyka grupy

Zróżnicowanie osób z niepełnosprawnością jako uczestników rynku pracy

Zróżnicowanie osób z niepełnosprawnością jako uczestników rynku pracy nierzadko sprowadzane jest przede wszystkim do rodzaju niesprawności oraz jej wpływu na funkcjonowanie danej osoby. Aby jednak w pełni zrozumieć istotę omawianej różnorodności, należy wziąć pod uwagę nie tylko stan zdrowia, ale także inne czynniki kontekstowe, które dopiero w całości dają pełny obraz danej osoby.

Niepełnosprawność jest nie tylko jednym z wymiarów tożsamości danej osoby, ale także wpływa na jej doświadczenia, umiejętności oraz perspektywy. Ponadto stan zdrowia jest kwestią bardzo indywidualną. Dwie osoby z tym samym schorzeniem mogą funkcjonować zupełnie inaczej, np. ze względu na stopień zaawansowania choroby, efekty rehabilitacji itp. Rozumienie tego zróżnicowania jest kluczowe dla stworzenia odpowiednich warunków pracy, które umożliwią każdej osobie z niepełnosprawnością pełne wykorzystanie jej potencjału zawodowego.



1) **Rodzaj niepełnosprawności:** Istnieje wiele różnych rodzajów niepełnosprawności, które mają wpływ na zdolności i umiejętności danej osoby. Mogą to być niepełnosprawności: fizyczne, intelektualne, sensoryczne czy psychiczne. Osoby ze schorzeniami należącymi do każdej z tych grup mogą mieć szczególne potrzeby i możliwości.

2) **Stopień niepełnosprawności:** Osoby z niepełnosprawnością mogą znacząco różnić się między sobą stopniem ograniczenia zdolności funkcjonowania. Niektóre osoby mogą mieć trudności tylko w określonych obszarach, podczas gdy inne mogą wymagać bardziej zaawansowanej pomocy.

3) **Doświadczenia życiowe:** Osoby z niepełnosprawnością często mają różnorodne doświadczenia życiowe, które mogą wpłynąć na ich perspektywy zawodowe. Mogą to być doświadczenia związane z edukacją lub zdobywaniem umiejętności, jak i wyzwania w zakresie dostępu do opieki zdrowotnej czy wsparcia społecznego.

4) **Doświadczenie zawodowe:** Niezależnie od stopnia oraz rodzaju niepełnosprawności każda z osób ma swój własny życiorys zawodowy, na który składają się wszystkie podjęte dotąd aktywności zawodowe. Zaliczymy do nich nie tylko pracę, ale także wszelkie praktyki czy staże, które niosły ze sobą nowe doświadczenia o charakterze zawodowym.

5) **Wykształcenie:** To kolejny istotny czynnik, który różnicuje potencjalnych kandydatów do podjęcia pracy. Jest on związany z odmiennym potencjałem zawodowym oraz możliwymi kierunkami dalszego rozwoju.

6) **Umiejętności i talenty:** Osoby z niepełnosprawnością mają tak samo zróżnicowane talenty, zdolności i umiejętności jak osoby bez niepełnosprawności. Ważne jest uwzględnienie tych indywidualnych cech przy planowaniu zatrudnienia i tworzeniu miejsc pracy.

7) **Asystencja i wsparcie:** Niektóre osoby z niepełnosprawnością mogą potrzebować specjalistycznej asystencji lub wsparcia, takiego jak dostęp do tłumaczy języka migowego, technologii asystujących czy terapii. Zapewnienie tym osobom odpowiednich narzędzi może znacząco wpłynąć na ich sukces zawodowy.

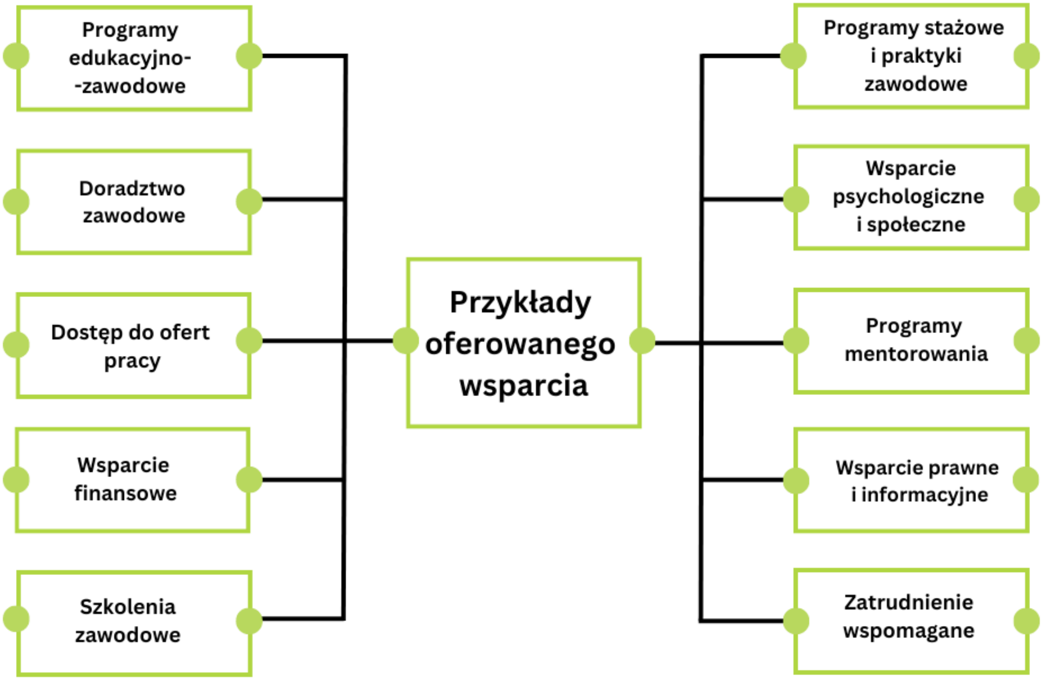
8) **Różnorodność kulturowa:** Osoby z niepełnosprawnością pochodzą z różnych środowisk kulturowych, etnicznych i społecznych. To zróżnicowanie może wpływać na ich oczekiwania wobec pracy oraz na sposób, w jaki się komunikują i rozumieją kulturę organizacyjną.

Aktualna oferta rynku w kontekście wsparcia edukacyjno-zawodowego osób z niepełnosprawnością

Obecnie istnieje wiele możliwości wsparcia osób z niepełnosprawnością w ramach poszukiwania zatrudnienia. Wsparcie to ma na celu zwiększenie szans tych osób na sukces zawodowy i ich integrację z rynkiem pracy. W udzielaniu tego rodzaju pomocy specjalizuje się wiele instytucji rynku pracy, a są to: lokalne urzędy pracy, agencje zatrudnienia, takie jak np. Agencja Zatrudnienia Fundacji Fuga Mundi, instytucje zajmujące się szkoleniem zawodowym, firmy i agencje pośrednictwa pracy i inne. Poza wspomnianymi na uwagę zasługują Fundacja Aktywizacja i Fundacja Aktywnej Rehabilitacji. Fundacje te od lat wspierają rehabilitację społeczną oraz zawodową osób z niepełnosprawnością.

Wsparcie może obejmować różne aspekty, od edukacji i przygotowania zawodowego, po dostęp do specjalistycznych usług i programów.

Poniżej przedstawiamy kilka spośród najpopularniejszych form wsparcia funkcjonujących obecnie na rynku:



1) **Programy edukacyjno-zawodowe:** Wiele organizacji i instytucji oferuje obecnie specjalne programy/projekty edukacyjno-zawodowe, które mają na celu przygotowanie osób z niepełnosprawnością do podjęcia pracy. Programy te zapewniają między innymi różne szkolenia zawodowe, warsztaty oraz kursy rozwijające umiejętności potrzebne na rynku pracy.

2) **Doradztwo zawodowe:** Ma ono zwykle postać indywidualnych konsultacji i pomocy w planowaniu kariery zawodowej. Osoby z niepełnosprawnością mogą uzyskać wsparcie w identyfikacji swoich mocnych stron, określeniu celów zawodowych oraz opracowaniu strategii poszukiwania pracy.

3) **Dostęp do ofert pracy dla osób z niepełnosprawnością:** Pracodawcy coraz częściej publikują na ogólnodostępnych portalach internetowych informacje o ofertach zatrudnienia, które kierowane są do osób z niepełnosprawnością. Zapewnia to dostęp do ofert pracy dostosowanych do indywidualnych potrzeb i umiejętności.

4) **Wsparcie finansowe:** Z uwagi na to, że osoby poszukujące zatrudnienia nierzadko są w trudnej sytuacji finansowej, instytucje zajmujące się udzielaniem wsparcia często oferują swoim podopiecznym towarzyszącą pomoc finansową. Może mieć ona postać stypendiów szkoleniowych i stażowych, zwrotu kosztów dojazdu do miejsca, gdzie odbywają się szkolenia, staże, doradztwo zawodowe lub inne usługi związane z pomocą. Pomoc taka jest odpowiedzią na barierę finansową, która w przypadku osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji może stanowić czynnik wykluczający, np. z dalszego kształcenia, zdobywania nowych umiejętności i kwalifikacji.

5) **Szkolenia zawodowe:** Skupiają się na rozwoju umiejętności istotnych na rynku pracy. Mogą to być umiejętności miękkie, takie jak komunikacja czy zarządzanie czasem, ale także umiejętności techniczne związane z daną branżą.

6) **Programy stażowe i praktyki zawodowe:** Programy stażowe i praktyki zawodowe pozwalają osobom z niepełnosprawnością na zdobycie praktycznego doświadczenia zawodowego. To jeden ze skutecznych sposobów na pozyskanie referencji i nawiązanie kontaktów z osobami z danej branży.

7) **Wsparcie psychologiczne i społeczne:** Poszukiwanie pracy może być stresujące, zwłaszcza dla osób z niepełnosprawnością. Wsparcie psychologiczne i społeczne, zarówno ze strony specjalistów, jak i rodziny czy przyjaciół, może pomóc tym osobom w radzeniu sobie z trudnościami i utrzymaniu pozytywnego nastawienia.

8) **Programy mentorowania:** Mentorstwo to cenna forma wsparcia, zwłaszcza dla osób wchodzących na rynek pracy. Programy mentorowania łączą osoby posiadające doświadczenie zawodowe z osobami z niepełnosprawnością, co może pomóc tym drugim w zdobyciu cennych wskazówek i inspiracji.

9) **Wsparcie prawne i informacyjne:** Wiedza na temat praw osób z niepełnosprawnością oraz dostępnych środków wsparcia jest kluczowa. Istnieją organizacje i instytucje, które oferują wsparcie prawne oraz dostarczają informacji na temat dostępnych form pomocy.

10) **Zatrudnienie wspomagane:** Jest to forma wsparcia zatrudnienia przy pomocy trenera pracy, który pełni rolę asystenta pracy – uczy, szkoli, pokazuje, jak odnaleźć się w miejscu pracy, tak aby ostatecznie pracownik na tyle opanował obowiązki zawodowe, by móc je wykonywać w pełni samodzielnie.

Wszystkie przedstawione możliwości wsparcia mają na celu **zmniejszenie barier i ułatwienie osobom z niepełnosprawnością aktywnego uczestnictwa w rynku pracy.** Ważne jest, aby osoby z niepełnosprawnością były świadome dostępnych opcji i korzystały z nich w celu realizacji swoich zawodowych planów.

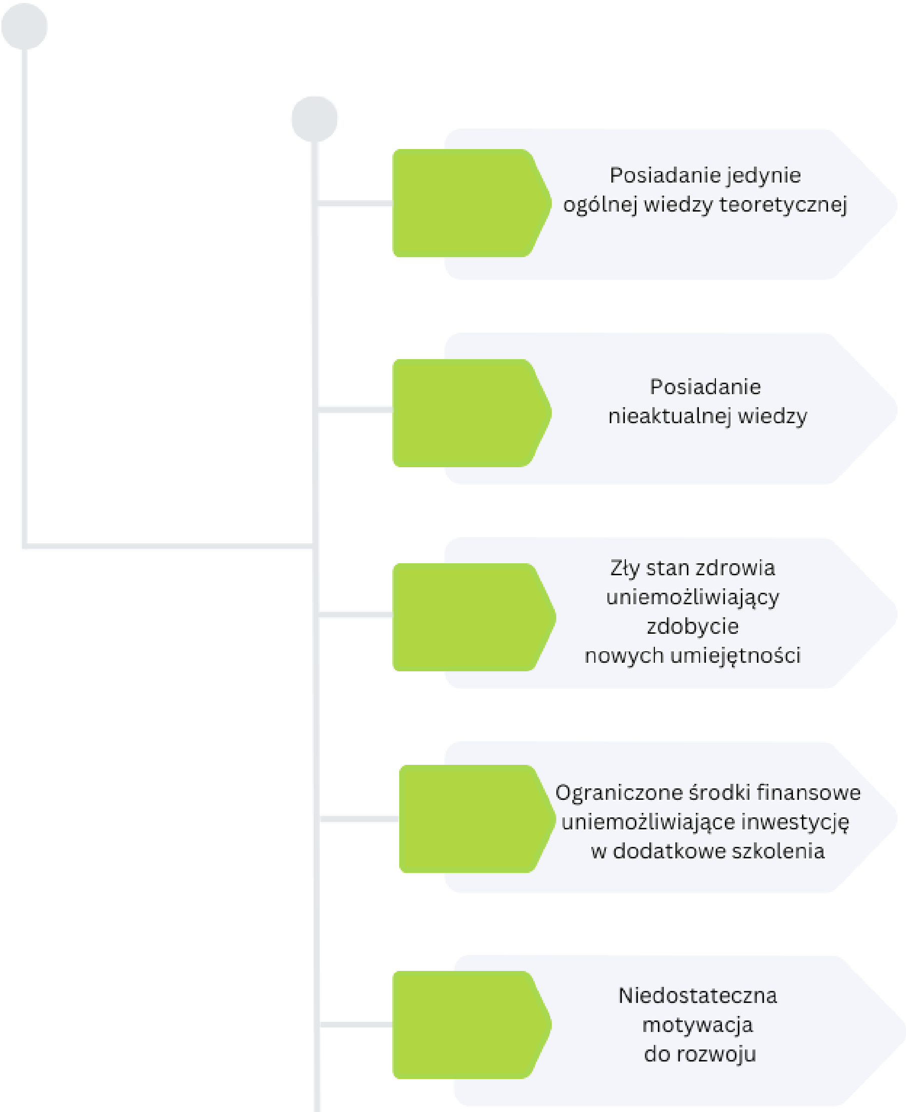
1.2. Wybrane problemy osób z niepełnosprawnością w procesie wchodzenia na rynek pracy

Kontekst zawodowy



Wejście na rynek pracy jest jednym z najbardziej zapadających w pamięć i stresujących momentów w życiu człowieka. Towarzyszy mu wiele emocji, tym bardziej że nikt nie uczy nas, w jaki sposób zaplanować swoją karierę. Dla osób z niepełnosprawnością proces ten może być jeszcze bardziej wymagający, gdyż często potrzebują one stanowiska pracy dostosowanego do specjalnych potrzeb. W związku z problemami zdrowotnymi pojawia się więcej barier w opanowywaniu nowych umiejętności oraz rozwijaniu już istniejących, a także w samym dostępie do rynku pracy, który nie jest w pełni dostosowany do potrzeb osób z niepełnosprawnością.

Można wymienić szereg trudności, z którymi osoby te muszą zmierzyć się podczas wejścia na rynek zatrudnienia. Do tych najczęściej komunikowanych i obserwowanych w codziennej pracy z osobami z niepełnosprawnością należą:



Niskie kwalifikacje zawodowe

Niewystarczające kwalifikacje mogą być wynikiem wielu czynników. Zazwyczaj z problemem tym borykają się młode osoby, które dopiero ukończyły edukację i nie posiadają konkretnych umiejętności przydatnych na rynku pracy, a chcą stać się jego uczestnikami. Trudno wówczas wejść na rynek zatrudnienia, ponieważ paradoksalnie pracodawcy niechętnie zatrudniają osoby „tylko po szkole", bez doświadczenia i konkretnego fachu. Zawody niewymagające konkretnych umiejętności to często prace fizyczne, których osoby z niepełnosprawnością nie zawsze mogą się podjąć. Często też ten rodzaj pracy nie wpisuje się w ich plany zawodowe i odbiega znacząco od przyjętej ścieżki kształcenia.

W momencie zakończenia nauki, np. po ukończeniu studiów, wiele osób spotyka się z barierą na rynku pracy **spowodowaną niewystarczającym poziomem konkretnych umiejętności w danej dziedzinie**, mimo posiadania wiedzy teoretycznej. Podczas nauki w szkołach lub w trakcie studiów zalecane jest uczestnictwo w bezpłatnych praktykach oraz angażowanie się w wolontariat, który pomoże w nabyciu cennych umiejętności przydatnych później na rynku pracy. Jest to jednak opcjonalne rozwiązanie i zależy od motywacji danej osoby.

Kolejną przyczyną niskich kwalifikacji są sytuacje, w których długotrwały **zły stan zdrowia spowodował, że dana osoba nie mogła nabyć żadnych kwalifikacji** bądź kwalifikacje nabyte przez nią wiele lat temu nie są już przydatne na obecnym rynku pracy. W takich okolicznościach najlepszym wyjściem będzie zdobycie nowych umiejętności podczas kursów zawodowych bądź zaktualizowanie starej wiedzy i **przekwalifikowanie się**.

Zdobywanie nowych kwalifikacji wiążę się często z **koniecznością pewnych inwestycji, np. w dodatkowe szkolenia**, co nie zawsze znajduje się w zasięgu możliwości finansowych danej osoby. Co więcej, aby osoba ta chciała inwestować w siebie, musi istnieć ku temu **odpowiednia motywacja oraz znajomość dostępnych na rynku opcji rozwoju zawodowego**. Zatem rozwój kompetencji i kwalifikacji jest związany z poziomem motywacji i zaangażowania, ale także samoświadomości, co wymaga już samo w sobie posiadania odpowiednich zasobów, które są kwestią indywidualną i nie u każdego występują w takim samym stopniu.

Brak kluczowych kwalifikacji jest poważnym problemem, gdyż obecnie konkurencja na rynku pracy jest duża i to właśnie dodatkowe umiejętności są tym kluczowym elementem, który pozwala odnieść sukces w poszukiwaniu odpowiedniego stanowiska pracy.

Niewystarczające doświadczenie zawodowe

Obok niedostatecznych umiejętności dużym problemem na rynku pracy jest **niewystarczające doświadczenie zawodowe**. Pracodawcy bardzo niechętnie dają szansę osobom, które nigdy nie pracowały. Zatrudnienie takiej osoby jest ryzykowne, gdyż szybko może się okazać, że nowy pracownik nie odnajduje się na stanowisku, bo np. inaczej wyobrażał sobie pracę. Doświadczenie zawodowe to nie tylko umiejętności i kwalifikacje, które nabywamy podczas wykonywania danej pracy, ale również doświadczenie związane z zachowaniem się w sytuacjach stresowych, codzienną rutyną, obcowaniem ze zmieniającym się środowiskiem pracy, działaniem w strukturze firmy. Te wszystkie czynniki również mają wpływ na to, jak szybko uda nam się odnaleźć w nowym miejscu pracy. **Deficyty w kontekście tych umiejętności mogą być zniechęcające dla pracodawców**. Pojawia się niepewność, czy dana osoba poradzi sobie na określonym stanowisku. Doświadczenie zawodowe wskazuje również na to, czy potencjalny pracownik jest w stanie przez dłuższy czas wykonywać określony rodzaj pracy.



Kolejnym powodem niewystarczającego doświadczenia zawodowego jest **utrudniony dostęp do rynku pracy**, np. poprzez pracę na roli w ramach wsparcia w gospodarstwie domowym. Praca taka nie daje stałego źródła dochodu, a pochłania bardzo dużo czasu. Inną przyczyną ograniczonego dostępu do zatrudnienia może być **utrudniony dojazd do większych miast**, gdzie rynek pracy jest dużo bogatszy w oferty. Przyczyną bierności zawodowej może być również zły **stan zdrowia** uniemożliwiający wejście na rynek pracy przez dłuższy czas. Jest to również częsty powód braku doświadczenia wśród osób z niepełnosprawnością. W przypadku kobiet przyczyną braku doświadczenia zawodowego może być założenie rodziny oraz **decyzja o wychowywaniu dzieci i poświęceniu się rodzinie**.

Nie wszyscy pracodawcy biorą pod uwagę **nieudokumentowane doświadczenie zawodowe**. W takim przypadku tylko umiejętności są w stanie zweryfikować, czy dana osoba posiada doświadczenie w jakiejś dziedzinie.

Niewielkie doświadczenie wśród osób z niepełnosprawnością może wystąpić również w sytuacji, gdy dana osoba wykonuje jakąś pracę przez długi czas, ale powstała, **nabyta niepełnosprawność całkowicie uniemożliwia jej dalsze wykonywanie tej pracy**. W momencie gdy pojawi się możliwość powrotu na rynek pracy, osoba z nabytą niepełnosprawnością musi się przekwalifikować i nie posiada jeszcze żadnego doświadczenia zawodowego na nowym stanowisku.

Niesprecyzowane preferencje i predyspozycje zawodowe

Planowanie własnej kariery zawodowej to zadanie niełatwe, zwłaszcza gdy trzeba się z nim zmierzyć w młodym wieku, kiedy to brak doświadczeń życiowych oraz często mylne wyobrażenia o otaczającym świecie nie ułatwiają nam zadania. Pomimo tego, że w szkołach –w mniejszym lub większym stopniu – funkcjonuje doradztwo zawodowe, wciąż da się zauważyć (bazując choćby na doświadczeniach Fundacji Fuga Mundi,

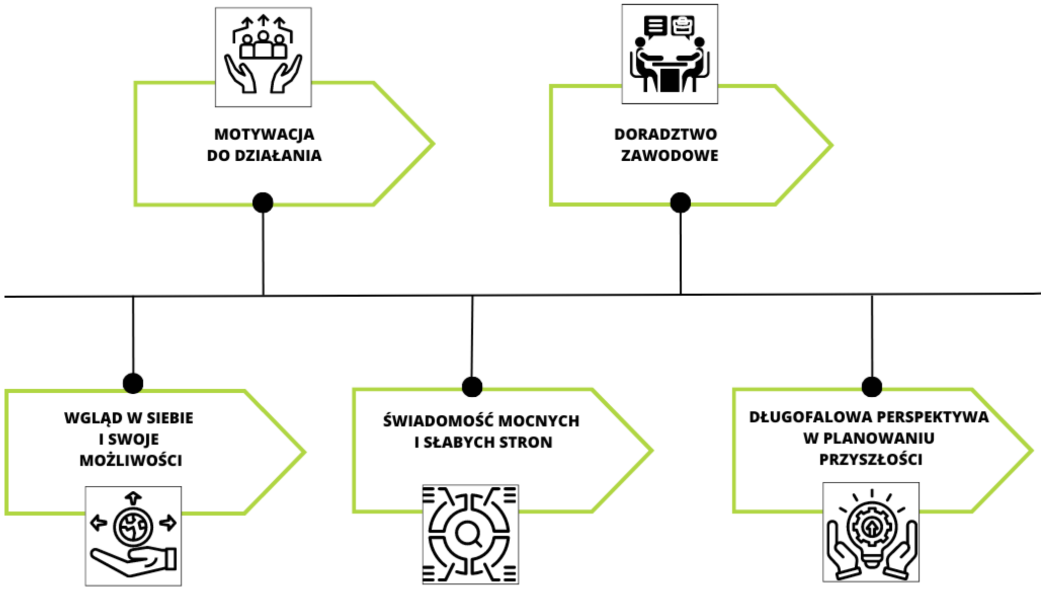
współpracującej z osobami w różnym okresie aktywności zawodowej), że jednym z dominujących problemów jest brak sprecyzowanych preferencji zawodowych.

Powody takiego stanu rzeczy są różne. **Doradztwo zawodowe jest skuteczne jedynie wówczas, gdy ma postać spotkań indywidualnych, skoncentrowanych na konkretnej osobie i jej sytuacji**, co w szkołach może być utrudnione. Nie bez znaczenia pozostaje również fakt, że część osób wciąż nie zdaje sobie sprawy z tego, jak kluczowe znaczenie ma świadomość mocnych i słabych stron, możliwości oraz predyspozycji zawodowych w kontekście planowania przyszłego rozwoju zawodowego.

Nierzadko zdarza się, że wiele osób, zwłaszcza w młodym wieku, stawiając pierwsze kroki na rynku pracy, **nie ma sprecyzowanej ścieżki kariery zawodowej**. Często osoby te nie są świadome, jak ważna jest to kwestia w planowaniu własnej kariery zawodowej i rozwoju. Ze względu na różne czynniki społeczne i ekonomiczne, jak np. potrzeba zarabiania pieniędzy na utrzymanie, osoby takie decydują się na podjęcie pracy, która w danym momencie jest dla nich najbardziej dostępna. Nierzadko jest to praca poniżej ich kwalifikacji, niezgodna z wykształceniem bądź planami zawodowymi lub też niedostosowana do rodzaju niepełnosprawności i wręcz negatywnie wpływająca na stan zdrowia.

Podejmowanie jakiejkolwiek pracy może wiązać się z wpadnięciem w pułapkę. W pewnym momencie zaczyna dominować jedynie aspekt finansowy, a rozwój zawodowy i kontynuowanie kariery, np. w wyuczonym zawodzie, odchodzą na dalszy plan. W konsekwencji **życiorysy zawodowe przepełnione są różnymi doświadczeniami zawodowymi, które w żaden sposób nie są ze sobą spójne**. W efekcie trudno takiej osobie określić własne preferencje, ponieważ na bazie tego rodzaju doświadczeń nie da się wskazać konkretnych, jednoznacznych predyspozycji zawodowych.

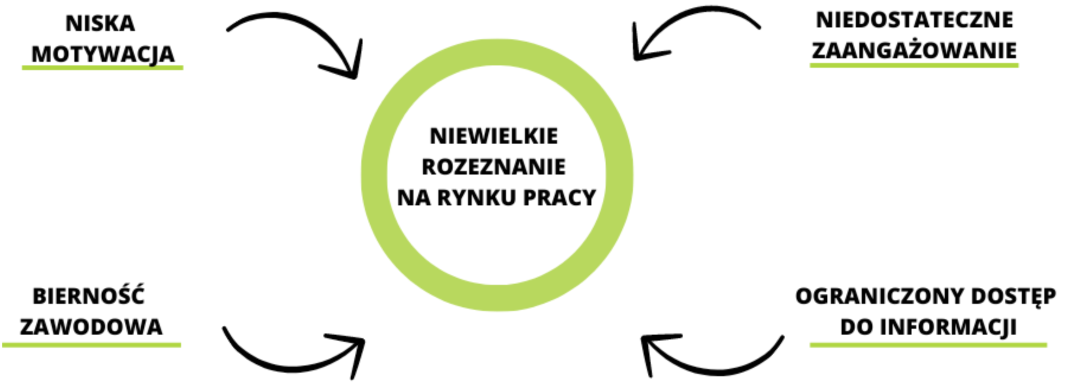
CO POMOŻE W OKREŚLENIU PREFERENCJI ZAWODOWYCH



Kolejnym problemem jest **niedostosowanie możliwości i umiejętności do preferencji**. Oczywiście ambicja i cele są kluczowe, jednak zawsze należy pamiętać, że dostosowanie pracy do własnych umiejętności i potrzeb oraz talentów jest najlepszym pomysłem, gdyż zapewniamy sobie optymalne środowisko do rozwoju i nie skazujemy się z góry na porażkę. Chodzi więc o to, **aby wykorzystać swój potencjał do wykonywania pracy, planując rozwój długofalowo, nie zaś skupiać się od razu na zbyt ambitnych bądź nieadekwatnych do posiadanych zasobów celach zawodowych**.

Niewielkie rozeznanie na rynku pracy

Pomimo tego, że istnieje wiele metod i sposobów na poszukiwanie zatrudnienia, nie istnieje jeden złoty środek, który w każdym przypadku zagwarantuje sukces w znalezieniu pracy. Wiele osób zmaga się z tym, że nie do końca wie, jak właściwie szukać dla siebie zatrudnienia. Samo zgłoszenie się do urzędu pracy bądź innej instytucji, w połączeniu z biernym oczekiwaniem na pomyślne rozwiązanie sytuacji, okazuje się zwykle nieskuteczne.



Brak zaangażowania jest jednym z głównych problemów, ponieważ to właśnie z niego wynikają kolejne. Można do nich zaliczyć **nieodpowiednie przygotowanie dokumentów aplikacyjnych** czy też – w kontekście potencjalnych rozmów kwalifikacyjnych – **niewielkie umiejętności w zakresie autoprezentacji**.

Nie bez znaczenia pozostaje również **dostęp do informacji**. Jednym ze sposobów poszukiwania pracy jest korzystanie z własnych ścieżek kontaktów społecznych. Jest on skuteczny, niemniej jednak spora część ofert rynku pracy znajduje się w Internecie, na różnego rodzaju platformach umożliwiających pracodawcom poszukiwanie pracowników. W związku z tym szanse na dotarcie do tych ogłoszeń mają jedynie osoby, które posiadają odpowiednie umiejętności (np. w zakresie obsługi komputera) oraz dostęp do Internetu.

Trudności w odnalezieniu się na rynku pracy mogą mieć również osoby, które utraciły posadę po długotrwałym zatrudnieniu. Wówczas mierzą się z wyzwaniem powrotu na rynek pracy, który po wielu latach się zmienił. Może to wiązać się z koniecznością włożenia dużego wysiłku, by ponownie się na nim odnaleźć i dostosować do nowych warunków.

Napotykane trudności są kwestią indywidualną. Aby skutecznie udzielić wsparcia, należy zawsze zidentyfikować zasadniczy problem danej osoby i zaplanować pomoc odpowiadającą jej potrzebom

Kontekst indywidualny (osobowy, społeczno-ekonomiczny, zdrowotny)

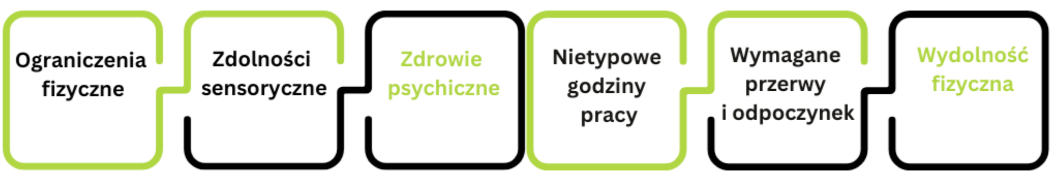
Stan zdrowia, niepełnosprawność wrodzona i nabyta

Osoby z niepełnosprawnością stają w obliczu wielu wyzwań związanych z ich stanem zdrowia i niepełnosprawnością, która może mieć charakter **wrodzony lub nabyty.**

Niepełnosprawność wrodzona oznacza, że osoba urodziła się z pewnymi ograniczeniami zdrowotnymi lub funkcjonalnymi, które mogą wpływać na jej zdolność do wykonywania pewnych zadań. Natomiast **niepełnosprawność nabyta** pojawia się w wyniku wypadku, choroby lub innych okoliczności i może wiązać się z koniecznością dostosowania się do nowej rzeczywistości.

Nie sposób generalizować trudności o charakterze zawodowym, ponieważ każda niepełnosprawność – nawet taka, która wynika z podobnych przyczyn – może mieć zupełnie różny przebieg choroby i w inny sposób wpływać na ogólne funkcjonowanie organizmu. Niemniej jednak, aby nieco zobrazować sytuację, warto przytoczyć kilka ogólnych przykładów:

OBSZARY TRUDNOŚCI ZAWODOWYCH OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ



✓ **Ograniczenia fizyczne:** Osoby z niepełnosprawnością często borykają się z fizycznymi ograniczeniami, które mogą utrudniać im wykonywanie pewnych zadań. Przykładowo osoba poruszająca się na wózku inwalidzkim może mieć trudności w dostępie do niektórych miejsc pracy, a także w wykonywaniu czynności wymagających

długotrwałego stania lub ruchu. Fizyczne ograniczenia mogą również wpływać na wydajność w pracy oraz na zdolność do pełnego uczestniczenia w dynamicznym środowisku zawodowym.

✓ **Zdolności sensoryczne:** Osoby z niepełnosprawnościami sensorycznymi, takimi jak utrata wzroku czy słuchu, mogą napotkać na trudności w komunikacji, odbieraniu informacji oraz wykonywaniu pewnych czynności. Konieczność dostosowania środowiska pracy do ich potrzeb oraz zapewnienia odpowiednich narzędzi komunikacyjnych może stanowić wyzwanie zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy.

✓ **Zdrowie psychiczne:** Niepełnosprawności mogą również dotyczyć zdrowia psychicznego. Osoby z chorobami psychicznymi, takimi jak depresja, zaburzenia lękowe czy schizofrenia, mogą zmagać się z okresami niestabilności, które utrudniają utrzymanie regularności w pracy. Towarzyszący stanom psychicznym stres może negatywnie wpływać na zdolność do skupienia się i wydajność w wykonywaniu zadań.

✓ **Nietypowe godziny pracy:** Zatrudnienie niektórych osób z niepełnosprawnością może wiązać się z nietypowymi godzinami pracy, w związku z koniecznością dostosowania ich do indywidualnych potrzeb zdrowotnych. Może być to związane z podjętym przez te osoby leczeniem, terapią czy regularnymi wizytami u specjalistów. Wprowadzenie elastycznych rozkładów czasu pracy bywa utrudnione w niektórych branżach i może prowadzić do problemów z organizacją pracy.

✓ **Wymagane przerwy i odpoczynek:** Osoby z niepełnosprawnością mogą potrzebować regularnych przerw i momentów odpoczynku, aby radzić sobie ze zmęczeniem fizycznym lub psychicznym. Może to stanowić wyzwanie w zawodach wymagających ciągłego wysiłku lub koncentracji, gdzie trudno jest zapewnić częste przerwy bez wpływu na efektywność pracy.

✓ **Wydolność fizyczna:** Niektóre prace wymagają wydolności fizycznej, np. prace fizyczne na budowie lub w transporcie. Osoby z niepełnosprawnością, które nie posiadają pełnej wydolności fizycznej, mogą mieć ograniczone możliwości wykonywania tego rodzaju zadań, co może wiązać się z ograniczonym dostępem do pewnych miejsc pracy.

W przypadku niepełnosprawności nabytej dotknięte nią osoby często napotykają na **potrzebę przekwalifikowania się**, aby móc funkcjonować w nowych warunkach. Jest to szczególnie trudne w sytuacji, gdy wymaga nabywania zupełnie nowych umiejętności, które były wcześniej nieistotne lub zbędne. Przykładowo osoba, która utraciła wzrok, będzie musiała nauczyć się obsługiwać specjalistyczne narzędzia i technologie, które pozwolą jej wykonywać obowiązki zawodowe.

Jednak przekwalifikowanie się nie jest jedynym wyzwaniem. Dodatkową barierę może stanowić **konieczność dostosowania się do zmiennych wymagań rynku pracy oraz ewolucji technologicznej**. Brak dostępu do odpowiednich narzędzi edukacyjnych i szkoleniowych przeznaczonych dla osób z niepełnosprawnością pogarsza tę sytuację. Niedostatek dostępnych materiałów lub brak ich dostosowania do różnych rodzajów niepełnosprawności może prowadzić do frustracji i utrudniać zdobywanie nowych umiejętności potrzebnych do zatrudnienia.

Wsparcie społeczne



Wsparcie społeczne jest kluczowe w procesie wchodzenia osób z niepełnosprawnością na rynek zatrudnienia. Niewłaściwe podejście do tego wsparcia może wpłynąć negatywnie na zdolność tych osób do odnalezienia się w środowisku pracy. **Nadmierna opieka i ograniczanie samodzielności ze strony rodziny lub opiekunów mogą prowadzić do sytuacji, w której osoba z niepełnosprawnością nie ma szansy na rozwijanie umiejętności niezbędnych do podjęcia pracy**. Nieautonomiczność w podejmowaniu decyzji i wykonywaniu codziennych czynności może zahamować rozwój niezależności, co ma kluczowe znaczenie w kontekście zatrudnienia.

Z drugiej strony niewystarczające wsparcie społeczne może być przyczyną poczucia osamotnienia i izolacji. Osoba z niepełnosprawnością, która nie otrzymuje wsparcia ze strony rodziny, przyjaciół czy społeczności, odczuwa często brak zachęty i motywacji do podejmowania prób poszukiwania pracy. W przypadku napotkania trudności może także brakować jej poczucia bezpieczeństwa i pewności siebie.

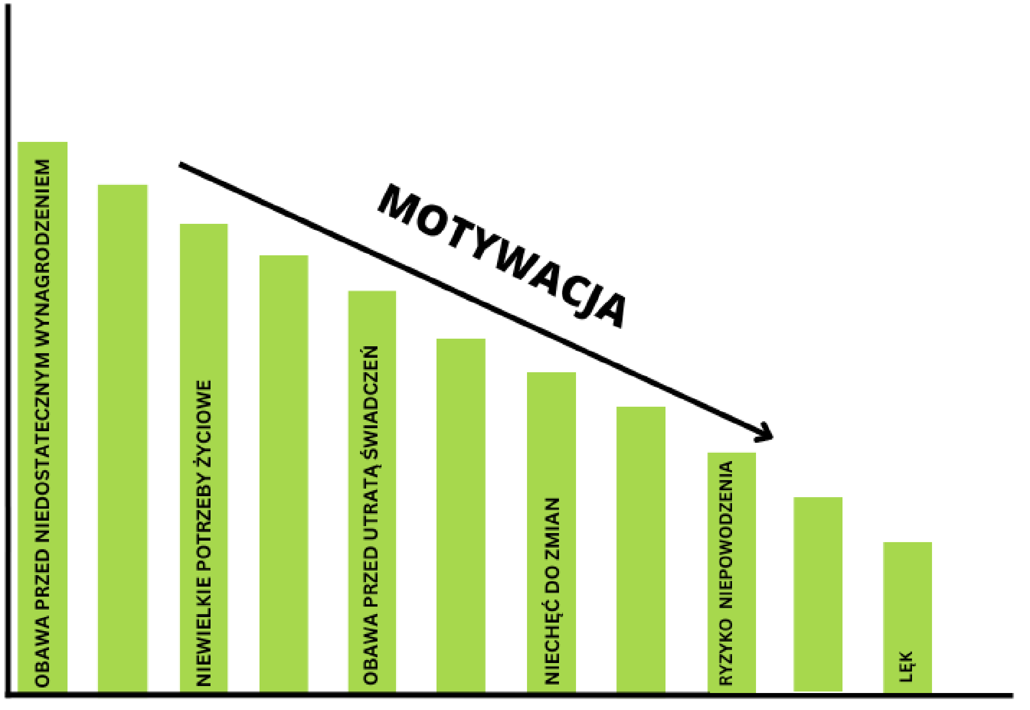
Obniżona samoocena i niskie poczucie własnej skuteczności



Osoby z niepełnosprawnością często borykają się z problemami związanymi z obniżoną samooceną i niskim poczuciem własnej skuteczności. Wynika to częściowo z negatywnych stereotypów społecznych oraz wyobrażeń na temat zdolności tych osób. Współczesne społeczeństwo, mimo postępów w zakresie inkluzji, nadal często myśli o osobach z niepełnosprawnością w kategoriach uprzedzeń, co wpływa negatywnie na samoocenę tej grupy społecznej.

Doświadczenia odrzucenia lub dyskryminacji, zarówno w kontekście edukacji, jak i zatrudnienia, mogą znacząco wpłynąć na negatywną ocenę samego siebie. Osoba, która została odrzucona przez pracodawcę z powodu swojej niepełnosprawności, może zacząć wątpić w swoje umiejętności i wartość jako pracownik. Obniżona samoocena może stawać się barierą w poszukiwaniu pracy, ponieważ pociąga za sobą obawę przed niepowodzeniem lub negatywną reakcją ze strony innych.

Obniżona motywacja



Wyzwanie dotyczące motywacji jest powszechne wśród osób z niepełnosprawnością. Często wynika ono z kilku różnych czynników. Po pierwsze **jest efektem niewielkich potrzeb życiowych**, które mogą być zaspokojone dzięki świadczeniom lub wsparciu społecznemu. To jeden z aspektów obniżających chęć podejmowania działań zmierzających do znalezienia pracy. Osoba może mieć poczucie, że korzyści z zatrudnienia nie przewyższają tych, które płyną z utrzymywania się z dostępnych świadczeń.

Po drugie na obniżoną motywację do podjęcia pracy mogą wpłynąć **obawy o utratę świadczeń w razie zatrudnienia**. Niepewność, czy dochody z pracy będą wystarczające do utrzymania standardu życia i czy nie spowodują utraty korzyści finansowych związanych z niepełnosprawnością, może powstrzymywać taką osobę przed podjęciem ryzyka związanego z zatrudnieniem.

Całokształt przedstawionych problemów stanowi dla osób z niepełnosprawnością kompleksową barierę przed wejściem na rynek pracy. Rozpoznanie tych wyzwań jest pierwszym krokiem na drodze do opracowania strategii i programów, które mogą pomóc w przezwyciężeniu trudności. Działania powinny być ukierunkowane na poprawę dostępu do edukacji i szkoleń, tworzenie odpowiedniego wsparcia społecznego, budowanie pozytywnej tożsamości oraz zachęcanie do aktywnego uczestnictwa w życiu zawodowym.

1.3. Kształcenie ustawiczne i jego rola w aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością

Znaczenie kształcenia ustawicznego dla osób z niepełnosprawnością

Kształcenie ustawiczne stanowi kluczowy element współczesnego życia zawodowego i osobistego. W kontekście sytuacji osób z niepełnosprawnością ma ono szczególne znaczenie, stanowiąc most do aktywności zawodowej, samodzielności i pełniejszego uczestnictwa w życiu społecznym.

Definiowane jako proces ciągłego zdobywania wiedzy, umiejętności i kompetencji, **kształcenie ustawiczne** staje się filarem rozwijania potencjału osób z różnymi rodzajami i stopniami niepełnosprawności.

Kształcenie ustawiczne obejmuje całe spektrum działań edukacyjnych prowadzonych po zakończeniu formalnej edukacji, mających na celu aktualizację i poszerzenie umiejętności w związku z dynamicznie zmieniającym się rynkiem pracy oraz wymaganiami zawodowymi. W przypadku osób z niepełnosprawnością, dla których droga do zatrudnienia może być trudniejsza z uwagi na ograniczenia fizyczne, sensoryczne lub inne, kształcenie ustawiczne staje się kluczowym narzędziem wyposażającym te osoby w umiejętności niezbędne do osiągnięcia sukcesu zawodowego.

Znaczenie kształcenia ustawicznego dla rozwoju zawodowego osób z niepełnosprawnością jest wielopłaszczyznowe.

- Po pierwsze umożliwia ono aktualizację wiedzy i umiejętności, co jest niezwykle istotne w kontekście ewolucji technologicznej i zmieniających się wymagań rynku pracy. Osoby z niepełnosprawnością, podobnie jak ich pełnosprawni koledzy, muszą być elastyczne i gotowe do dostosowania się do nowych warunków i technologii. Kształcenie ustawiczne stwarza im tę możliwość.
- Po drugie kształcenie ustawiczne wspomaga rozwijanie kompetencji miękkich, takich jak umiejętności interpersonalne, zarządzanie czasem czy zdolności komunikacyjne. Dla osób z niepełnosprawnością, które często konfrontują się z wyzwaniami w komunikacji czy nawiązywaniu relacji zawodowych, rozwinięcie tych umiejętności może przekładać się na poprawę pozycji na rynku pracy i komfortu w środowisku zawodowym.

- Kształcenie ustawiczne ma również znaczenie psychospołeczne. U osób z niepełnosprawnością, które mogą doświadczać pewnych barier w życiu społecznym, zdobywanie nowych umiejętności i certyfikatów może przyczynić się do budowania poczucia wartości i pewności siebie. Realizacja kolejnych etapów edukacyjnych stanowi dowód na to, że niepełnosprawność nie jest przeszkodą nie do przejścia, a osiągnięcie sukcesu zawodowego jest w ich zasięgu.

Ważnym aspektem kształcenia ustawicznego jest **adaptacja programów edukacyjnych** do różnorodnych potrzeb osób z niepełnosprawnością. Indywidualne podejście do planowania i realizacji programów pozwala uwzględnić specyficzne ograniczenia i zdolności uczestników. Dzięki temu osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności mogą uczestniczyć w procesie kształcenia, niezależnie od swoich fizycznych, sensorycznych czy poznawczych ograniczeń. Wspieranie technologiczne ma tutaj kluczowe znaczenie. Nowoczesne narzędzia, takie jak aplikacje, platformy edukacyjne czy systemy wspomagające komunikację, umożliwiają osobom z niepełnosprawnością dostęp do treści edukacyjnych w sposób dostosowany do ich indywidualnych potrzeb. Eliminuje to również barierę geograficzną, umożliwiając naukę online.

Kształcenie ustawiczne jako szansa na rozwój w życiu zawodowym i prywatnym



Pierwsza istotna sfera, w której kształcenie ustawiczne odgrywa kluczową rolę, to życie zawodowe. W miarę jak rynek pracy ewoluuje, nowe umiejętności stają się niezbędne. Dla osób z niepełnosprawnością, które mogą napotkać na trudności w dostępie do pewnych zawodów, zdobycie specjalistycznych umiejętności otwiera drzwi do bardziej wymagających i atrakcyjnych stanowisk. **Kształcenie ustawiczne pozwala na aktualizację i rozwinięcie kompetencji**, zapewniając w ten sposób większą konkurencyjność na rynku pracy.

Ponadto **sprzyja ono rozwojowi osób z niepełnosprawnością w życiu prywatnym**. Umożliwia poszerzenie horyzontów, rozwijanie nowych zainteresowań i pasji, a także budowanie więzi społecznych. Spotkania w ramach edukacji ustawicznej stają się okazją do nawiązania nowych relacji, wymiany doświadczeń oraz zrozumienia perspektyw innych osób z różnymi niepełnosprawnościami. To z kolei wzmacnia przynależność do grupy społecznej i zwiększa poczucie akceptacji.

Adaptacja programów kształcenia do potrzeb osób z niepełnosprawnością staje się kluczowym elementem efektywnego wykorzystania potencjału edukacyjnego. Indywidualne podejście do uczestników, uwzględniające rodzaj i stopień niepełnosprawności, pozwala na dostosowanie form i metod nauczania. Technologie edukacyjne odgrywają w tym procesie istotną rolę, umożliwiając dostęp do treści w sposób dostosowany do indywidualnych potrzeb i eliminując bariery związane z mobilnością czy komunikacją.

Wpływ kształcenia ustawicznego na rozwój osobisty osób z niepełnosprawnością jest niezaprzeczalny. Rozwijanie umiejętności komunikacyjnych, zarządzania czasem, pracy zespołowej i kreatywności prowadzi do pełniejszego uczestnictwa w życiu społecznym. Uczestnicy kształcenia stają się bardziej pewni siebie, gotowi do podejmowania nowych wyzwań i wchodzenia w interakcje z otoczeniem.

Kształcenie ustawiczne sprzyja rozwojowi umiejętności interpersonalnych i budowaniu relacji społecznych. Spotkania w ramach kursów czy szkoleń stanowią doskonałą okazję do nawiązywania kontaktów z osobami o podobnych zainteresowaniach. Kreowanie nowych relacji przyczynia się do rozszerzenia kręgu społecznego, zmniejszając ewentualne uczucie izolacji, które może towarzyszyć osobom z niepełnosprawnością.

Wreszcie **kształcenie ustawiczne umożliwia uczestnikom odkrycie własnych granic i pokonanie barier**. Każde osiągnięcie w ramach procesu edukacyjnego, niezależnie od skali, staje się źródłem dumy i satysfakcji. To z kolei wpływa na budowanie pozytywnego myślenia oraz zdolności radzenia sobie w trudnych sytuacjach. Uczestnicy kształcenia uświadamiają sobie, że są w stanie przekraczać swoje ograniczenia, a to z kolei przekłada się na większą pewność siebie i pozytywne podejście do wyzwań, zarówno w życiu osobistym, jak i zawodowym.

2. Model wsparcia edukacyjno-zawodowego

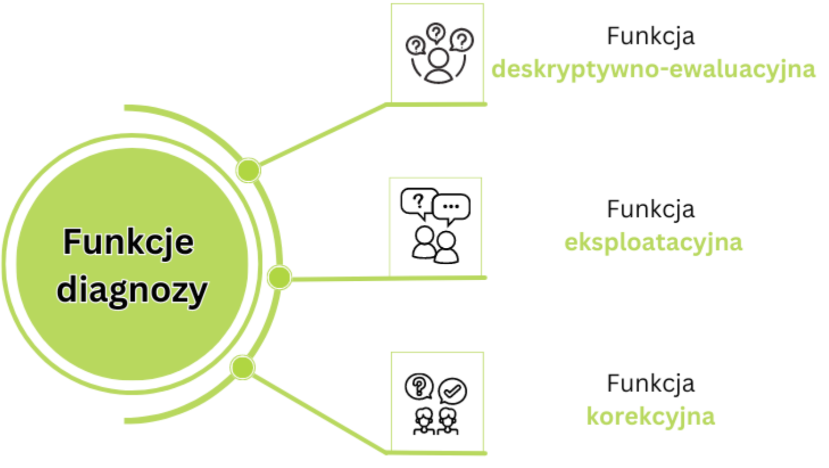
W dzisiejszym dynamicznym świecie rozwijająca się edukacja i zmienna rzeczywistość zawodowa stawiają przed instytucjami rynku pracy wyzwania, które wymagają odpowiedniego wsparcia. Model wsparcia edukacyjno-zawodowego, będący zasadniczym tematem tego poradnika, wychodzi naprzeciw tym potrzebom, oferując holistyczne podejście do rozwoju osobistego i zawodowego. W tym rozdziale przyjrzymy się bliżej istocie tego modelu i jego poszczególnym elementom.

2.1. Diagnoza potencjału zawodowego osób z niepełnosprawnością

Diagnoza potencjału zawodowego osób z niepełnosprawnością stanowi kluczowy element procesu przygotowywania tych osób do podjęcia pracy. Opiera się ona na indywidualnym podejściu do osoby z niepełnosprawnością, uwzględniając jej specyficzne umiejętności, zainteresowania i bariery, z którymi może się spotkać. W ramach tego procesu stosuje się różne narzędzia i metody, aby w pełni poznać potencjał danej osoby oraz dostosować do niego plan działań.

Cel diagnozy: Jest nim przede wszystkim **pozyskanie odpowiednich danych, a następnie przeanalizowanie ich oraz interpretacja**. Oznacza to, że nie wystarczy jedynie zebrać odpowiednie informacje i na tym zakończyć. Kluczowa jest właśnie wspomniana interpretacja, czyli zastanowienie się nad tym, co informacje te mówią nam o danej osobie, jak można jej pomóc, co zaproponować, które obszary można wzmocnić, co byłoby na ten moment dla niej najbardziej korzystne. Diagnoza pozwala zidentyfikować i nazwać wprost czynniki, schematy postępowania, zachowania, które często wpływają np. na niepowodzenia na rynku pracy, a których dana osoba nie jest świadoma.

Funkcje diagnozy:



Przede wszystkim jest to **funkcja deskryptywno-ewaluacyjna** – odpowiadamy na pytanie: „jak jest?", opisujemy i określamy jakiś stan zastany. W następnej kolejności zastanawiamy się nad kwestią: „dlaczego tak jest?". Jest to **funkcja eksploatacyjna**, staramy się odkryć przyczyny takiego a nie innego stanu rzeczy. Później, na podstawie zebranych informacji, należy przewidzieć, czego możemy się spodziewać w związku z istniejącym stanem rzeczy. Na końcu mamy **funkcję korekcyjną** – zastanawiamy się wówczas, co zrobić, aby osiągnąć założony cel, uzyskać pożądany stan.

PRZYKŁAD: Załóżmy, że dana osoba ma bardzo wysokie oczekiwania względem rynku pracy. Chciałaby zatrudnić się w biurze, przy czym nie posiada niezbędnych umiejętności, ponieważ w bardzo niewielkim stopniu zna obsługę komputera. W takim przypadku możemy się spodziewać, że wszelkie próby podjęcia takiej pracy zakończą się niepowodzeniem już na etapie rozmów kwalifikacyjnych. I tu pojawia się jedna z funkcji diagnozy – funkcja korekcyjna. Odnosząc się do naszego przykładu, zastanawiamy się wspólnie z diagnozowaną osobą, co warto zrobić, żeby osiągnąć pożądany stan i ostatecznie wyznaczony cel. Możemy np. zaproponować odpowiednie szkolenia, kursy, aby osoba ta mogła zdobyć odpowiednie umiejętności.

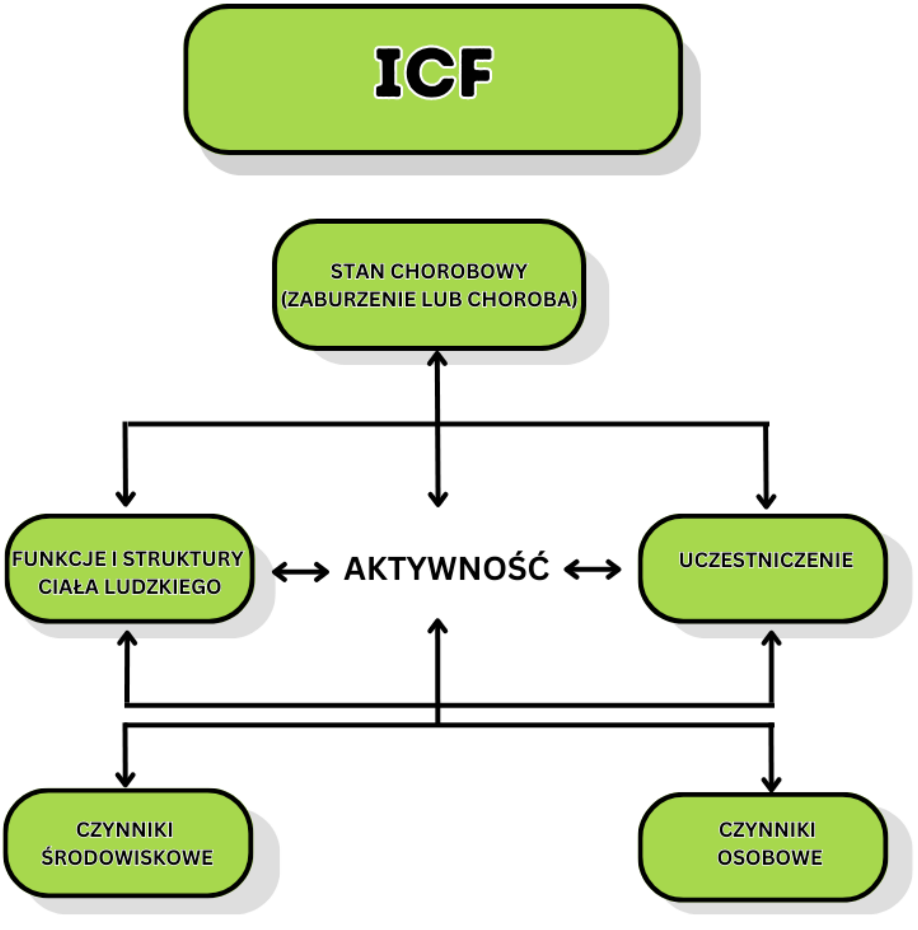
W zaproponowanym modelu diagnozę potrzeb oparto na **Międzynarodowej Klasyfikacji Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia (ICF)**, która cieszy się dużym uznaniem w świecie i zyskuje coraz większą popularność.

ICF koncentruje się na szerokim spektrum aspektów zdrowia i funkcjonowania osoby. To holistyczne podejście pozwala nie tylko na zrozumienie ograniczeń i trudności, ale także poznanie zdolności i zasobów osoby. Dzięki temu diagnoza oparta na ICF uwzględnia pełny obraz osoby z niepełnosprawnością oraz kładzie nacisk na zdolności i zasoby tej osoby, a nie tylko na jej ograniczenia.

Takie podejście pomaga zmienić perspektywę i skupić się na tym, co osoba jest w stanie osiągnąć, a nie tylko na tym, czego nie może zrobić.

Klasyfikacja ICF koncentruje się na dwóch głównych obszarach:

- funkcjonowaniu i niepełnosprawności,
- czynnikach kontekstowych.



Omawiany model uwzględnia nie tylko aspekt medyczny, skupiający się wyłącznie na deficytach wynikających z niepełnosprawności, lecz także aspekty psychologiczny oraz społeczny. W związku z tym zastosowanie filozofii ICF w modelu diagnozy potrzeb daje pełny obraz sytuacji danej osoby z niepełnosprawnością, pozwalając na zrozumienie istoty jej trudności, która nierzadko nie wynika wyłącznie z samej niepełnosprawności.

Cały proces diagnozy przeprowadzić można w następujących krokach:

Krok 1.	Ocena sytuacji społecznej – uwzględnia podstawowe informacje, takie jak: wiek, miejsce zamieszkania, sytuacja społeczno-ekonomiczna.
Krok 2.	Analiza uwarunkowań zdrowotnych – obejmuje nazwę i rodzaj schorzenia oraz genezę/historię przebiegu choroby, uwzględniając główne jej epizody (np. informacje, kiedy powstała niepełnosprawność, jakie są jej objawy, czy osoba przebywała w szpitalu itp.). W tym kroku warto poszerzyć analizę o profil kategorialny, uwzględniający zdolność do pracy według ICF: - Funkcje i struktury ciała – dysfunkcje, uszkodzenia, ograniczenia zdolności w funkcjonowaniu i pracy. - Procesy poznawcze i decyzyjne – wzrok, słuch, uwaga, czujność umysłowa, pamięć, przetwarzanie informacji, rozumowanie i planowanie. - Czynności manualne i lokomotoryczne – możliwy zakres aktywności manualnej i lokomotorycznej. - Aktywność i uczestniczenie – czynniki ułatwiające bądź utrudniające aktywność, ułatwienia środowiskowe lub bariery zewnętrzne.
Krok 3.	Ocena sytuacji zawodowej – ujmuje takie kwestie jak: ogólne wykształcenie, wyuczone zawody, doświadczenie zawodowe, przebieg zatrudnień oraz przyczyny ich ustania, potrzeby w zakresie przystosowania stanowiska pracy, zainteresowania i preferencje zawodowe, dodatkowe umiejętności o charakterze zawodowym, główny czynnik motywujący do podjęcia pracy oraz zasadniczy problem w zdobyciu zatrudnienia.
Krok 4.	Psychologiczna ocena zdolności do pracy – należą do niej następujące zagadnienia: poczucie własnej wartości, stosunek do niepełnosprawności, sprawność intelektualna, radzenie sobie ze stresem, inteligencja emocjonalna, kompetencje społeczne, cechy osobowości, charakteru i temperamentu.
Krok 5.	Zalecenia – obejmują wskazania dotyczące branż, w których dana osoba może podjąć pracę, kierunku kształcenia, szkolenia lub stażu zawodowego, rodzaju i formy zatrudnienia, zalecanych warunków pracy oraz inne, wynikające ze zgromadzonych informacji, a istotne w kontekście dalszego wsparcia.

Z uwagi na charakter pozyskiwanych informacji warto, aby w proces diagnozy zaangażowany był psycholog. Pozwoli to na dostęp do specyficznych narzędzi pracy, takich jak testy psychologiczne, które umożliwiają zdobycie informacji odnośnie do czynników osobowych.

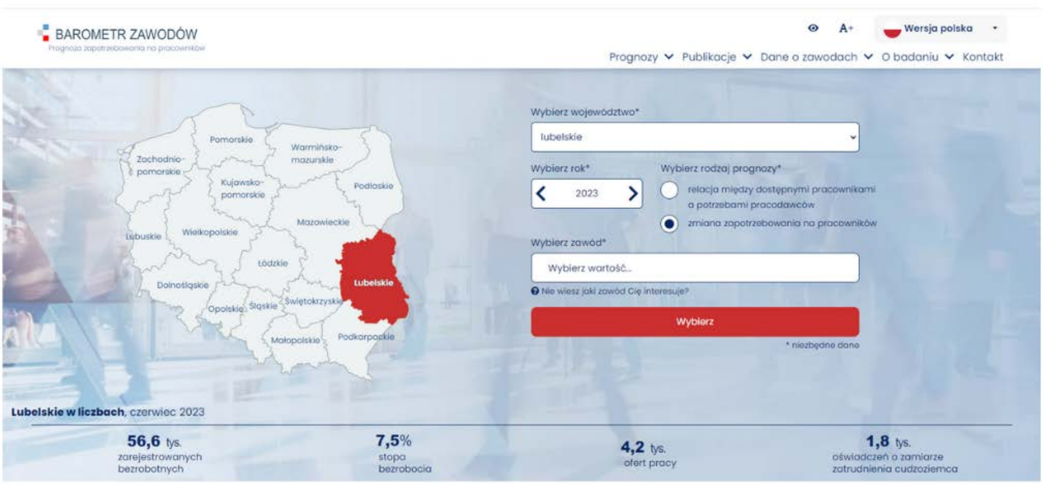
2.2. Rozeznanie rynku pracy i potrzeb edukacyjno-szkoleniowych, nawiązanie współpracy z pracodawcami

Skuteczna integracja zawodowa osób z niepełnosprawnością wymaga głębokiego zrozumienia rynku pracy oraz bieżących potrzeb edukacyjno-szkoleniowych. W tym celu konieczne jest przeprowadzenie analizy trendów branżowych, prognozowania przyszłych potrzeb oraz identyfikowania luk kompetencyjnych. Kluczowym aspektem jest nawiązanie silnej współpracy z pracodawcami, aby lepiej dostosować ofertę edukacyjną do rzeczywistych oczekiwań danej branży.

W celu wstępnego rozeznania lokalnego rynku pracy pomocny może okazać się **„Barometr zawodów"**. Jest to jednoroczna prognoza aktualnego zapotrzebowania na zawody.

Barometr dzieli zawody na trzy grupy:

- deficytowe,
- zrównoważone,
- nadwyżkowe.



Barometr zawodów dostępny jest na stronie:
https://barometrzawodow.pl/#lubelskie

Analiza trendów na rynku pracy pomaga zidentyfikować sektory, w których istnieją perspektywy zatrudnienia dla osób z niepełnosprawnością.

PRZYKŁAD: Rosnące zapotrzebowanie na specjalistów IT oraz w obszarze opieki zdrowotnej może stwarzać szanse dla wielu osób z różnymi typami niepełnosprawności.

Prognozowanie przyszłych potrzeb pozwala na dostosowywanie programów szkoleniowych do ewolucji rynku pracy, zapewniając uczestnikom szkoleń umiejętności zgodne z zapotrzebowaniami.

Nawiązanie współpracy z pracodawcami to klucz do skutecznego dostosowania programów edukacyjno-szkoleniowych. Rozmowy z przedsiębiorcami umożliwiają zrozumienie ich oczekiwań wobec potencjalnych pracowników. To także okazja do przedstawienia zalet zatrudniania osób z niepełnosprawnością, takich jak różnorodność umiejętności czy motywacja do pracy. Kreowanie partnerstw może zaowocować tworzeniem spersonalizowanych kursów, staży lub programów praktyk, które będą dostosowane do konkretnych potrzeb branżowych.

Jak to zrobić skutecznie?

Stawiaj na kontakt bezpośredni

Komunikacja drogą elektroniczną bądź telefoniczną znacznie ogranicza możliwości nawiązania wzajemnej relacji i zwykle sprowadza się do suchej wymiany faktów. Kontaktując się z pracodawcą bezpośrednio, masz możliwość nie tylko realnej rozmowy, ale też poznania przy okazji środowiska pracy w danej firmie, panującej w niej kultury organizacyjnej bądź też oferowanych miejsc pracy.

Przeprowadź szczegółowy wywiad

Jest to okazja do poznania potrzeb i wymagań pracodawcy co do potencjalnych kandydatów do pracy, poznania zakresu obowiązków. Warto również zapytać pracodawcę o to, z czym nowi pracownicy zwykle mają największe trudności – jest to potencjalny obszar do przeszkolenia.

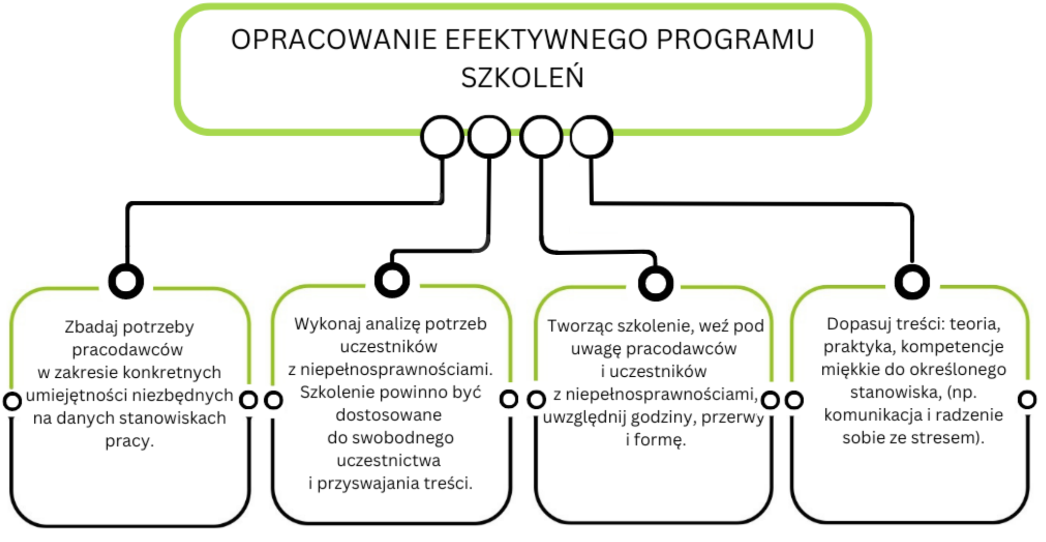
Pytaj wprost i konkretnie

Im więcej szczegółowych informacji pozyskasz, tym efektywniejsze szkolenie będziesz w stanie zaproponować oraz lepiej dopasujesz potencjalnych, przyszłych kandydatów do pracy.

Ważne: Wywiady z pracodawcami nie powinny koncentrować się wyłącznie na jednej firmie. Wskazane jest, aby uwzględniały one potrzeby szerszej grupy lokalnych pracodawców. Pozwoli to nie tylko na uzyskanie pełniejszego obrazu wymagań na konkretnych stanowiskach pracy, ale również zwiększy szansę uczestników szkolenia jako przyszłych kandydatów do zatrudnienia.

2.3. Opracowanie programów szkoleń zawodowych

Opracowanie efektywnych programów szkoleń zawodowych dla osób z niepełnosprawnością stanowi fundament udanej integracji zawodowej. **Programy te muszą być tworzone w sposób elastyczny i zindywidualizowany**, z uwzględnieniem różnych umiejętności i potrzeb uczestników. Ich celem jest wykształcenie konkretnych umiejętności zawodowych oraz przygotowanie do wyzwań środowiska pracy.



Aby zaplanować jak najefektywniejsze szkolenie zawodowe, konieczna jest nie tylko trafna diagnoza potrzeb uczestników, ale przede wszystkim znajomość lokalnego rynku pracy. Co to oznacza w praktyce? Jak już wspomniano, nie wystarczy wiedza o ofertach dostępnych na rynku zatrudnienia. Konieczne jest posiadanie informacji odnośnie do tego, jakiej konkretnie wiedzy oraz jakich umiejętności na danych stanowiskach pracy oczekują pracodawcy od zatrudnianych osób. Mogą to być zarówno umiejętności zawodowe, jak i interpersonalne, które są ważne na danym stanowisku. Ta wiedza pozwoli na dostosowanie programu szkolenia pod względem treści merytorycznych w taki sposób, by uczestnicy przyswajali treści, które realnie przydadzą się im w czasie wykonywania przyszłej pracy.

Warto jednak pamiętać, że **program szkolenia powinien być dostosowany w każdym przypadku do grupy docelowej**, do której będzie kierowany. Dotyczy to również aspektów techniczno-organizacyjnych. Co przez to rozumiemy? Przede wszystkim, tworząc program szkolenia dla osób z niepełnosprawnością, należy uwzględnić potrzeby wszystkich uczestników, tak aby każdy z nich mógł w swobodny sposób brać udział w szkoleniu i w równym stopniu miał możliwość zdobywania nowej wiedzy i umiejętności.

Warto zatem przed organizacją takiego szkolenia przeprowadzić indywidualne konsultacje z uczestnikami, aby poznać ich szczególne potrzeby, ograniczenia i preferencje. Pomoże to dostosować materiały i metody do ich indywidualnych możliwości.

Obecnie na popularności zyskują **szkolenia w formie zdalnej**. Jest to bardzo dobre rozwiązanie, ponieważ **niweluje następujące bariery w dostępie do edukacji**:

- ✓ **transportową** – w przypadku osób, dla których dojazd byłby utrudniony ze względu na miejsce zamieszkania bądź ograniczony zakres sprawności;
- ✓ **psychologiczną** – w przypadku osób, które nie odnajdują się w nowych dla siebie środowiskach, grupach społecznych;
- ✓ **zdrowotną** – z uwagi na to, że uczestnicy szkolenia nie wychodzą z domu, są to dla nich najbardziej komfortowe warunki do samodzielnego regulowania przerw, formy odpoczynku, planowania posiłków itp.

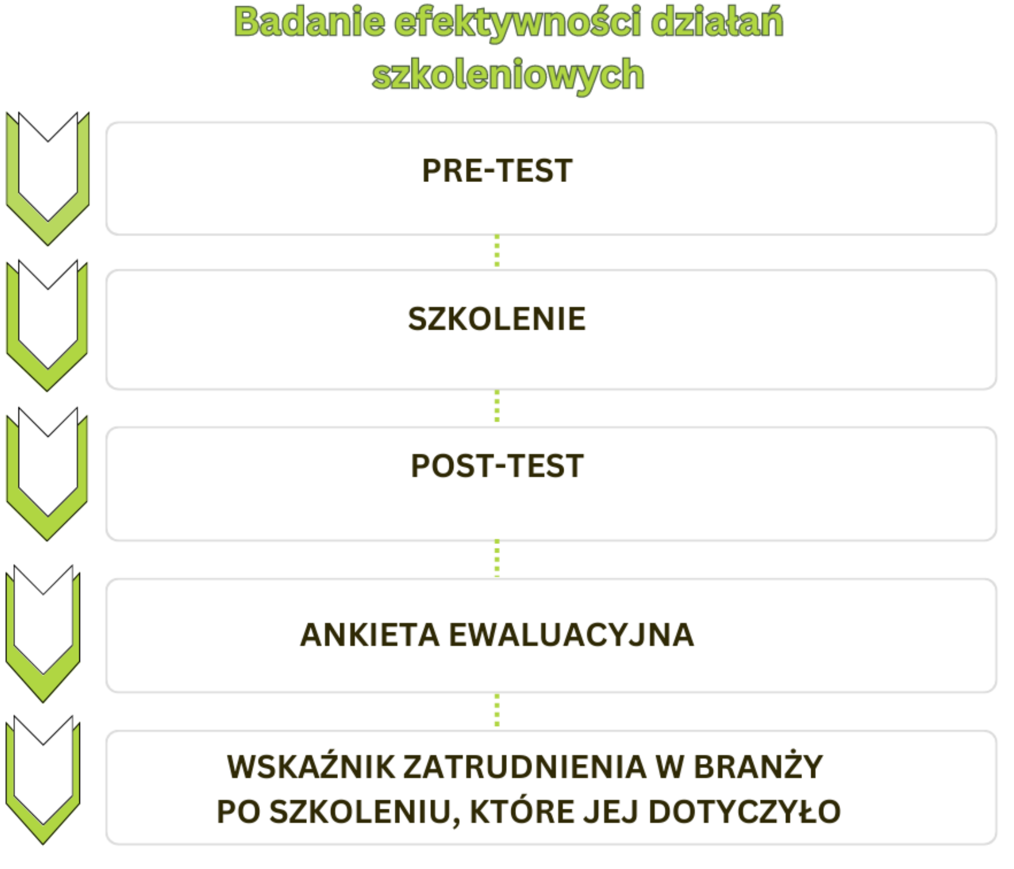


Tworzenie programów szkoleń wymaga interdyscyplinarnego podejścia. Ekspertami powinni być zarówno specjaliści z dziedziny edukacji, jak i osoby z praktycznym doświadczeniem zawodowym. Materiały dydaktyczne i metody nauczania muszą być dostosowane do różnych typów niepełnosprawności. Przykładowo osoby z ograniczeniami ruchowymi mogą potrzebować szkoleń związanych z komunikacją online lub umiejętnościami pracy z komputerem.

Programy szkoleń zawodowych dla osób z niepełnosprawnością powinny obejmować różnorodne obszary. Oprócz tradycyjnych umiejętności zawodowych, takich jak obsługa narzędzi czy procesów produkcyjnych, warto skupić się na umiejętnościach adaptacyjnych. Mogą to być szkolenia z zakresu komunikacji interpersonalnej, radzenia sobie ze stresem czy rozwiązywania problemów. Ważne jest również, aby programy szkoleń uwzględniały aspekty dotyczące dostępności, np. umiejętność korzystania z technologii asystujących czy dostosowanie stanowisk pracy.

2.4. Efektywność działań szkoleniowych – badanie, wyniki, ewaluacja

Badanie i ocena efektywności działań szkoleniowych to nieodzowny element procesu kształcenia ustawicznego. Istotne jest ustalenie, czy programy szkoleń przyczyniają się do poprawy zdolności zawodowych i zwiększenia szans na zatrudnienie. W celu dokładnej oceny efektów konieczne jest zdefiniowanie miar sukcesu oraz stosowanie różnorodnych metod ewaluacji.



Aby móc ocenić jak najobiektywniej realny postęp uczestników szkolenia, warto jeszcze przed jego rozpoczęciem przeprowadzić tzw. **pre-test, czyli test wiedzy oraz umiejętności dotyczących tematyki, która będzie poruszana na szkoleniu**. Dzięki takiemu działaniu uzyskamy informacje odnośnie do tego, z jaką wiedzą uczestnicy rozpoczynają swoje szkolenie. Następnie **po zakończeniu szkolenia przeprowadzamy wśród uczestników dokładnie ten sam test**. Jest to wówczas tzw. **post-test**, a uczestnicy są już tym razem bogatsi o wiedzę ze szkolenia. Dwukrotne zastosowanie tego samego testu, przed i po szkoleniu, pozwoli na zestawienie uzyskanych wyników i obiektywną ocenę postępów. W zależności od tego, jak zaprojektujemy test początkowy (pytania testowe zamknięte z możliwością wyboru jednej odpowiedzi bądź pytania otwarte wymagające udzielenia pisemnej odpowiedzi) możemy przeprowadzić analizę zarówno liczbową, jak i jakościową uzyskanych wyników.

Ocena efektywności programów szkoleń powinna uwzględniać także perspektywę uczestników. Badania satysfakcji uczestników pozwalają na zrozumienie ich doświadczeń i opinii na temat jakości szkoleń oraz wykrycie ewentualnych obszarów wymagających poprawy. To ważne, aby uczestnicy czuli, że ich potrzeby zostały uwzględnione i że program szkoleniowy dostarczył im wartościowej wiedzy. Jest to element opcjonalny, jednakże rekomendowany, ponieważ pozwala na modyfikowanie przyszłych programów i metodologii prowadzenia szkoleń, bazując na informacji zwrotnej od uczestników.

Aby uzyskać możliwie jak najpełniejszy obraz tego, z jakim odbiorem wśród uczestników spotkało się szkolenie, warto zapytać ich o następujące kwestie:

ILOŚĆ TREŚCI, INFORMACJI:	Ocena uczestników, czy ilość ta była odpowiednia, zbyt mała, czy też zbyt duża (dzięki temu uzyskujemy informację, czy proponowana ilość materiału do opanowania w danym czasie jest dobrze dobrana, czy też warto ją zmodyfikować, dodając lub zmniejszając zakres pewnych treści).
CEL SZKOLENIA:	Pytanie o to, czy uczestnik rozumiał cele szkolenia, czy były one jasne i czy szkolenie odpowiadało jego oczekiwaniom.
METODY NAUCZANIA:	Opinia na temat użytych metod nauczania, takich jak prezentacje, dyskusje, studia przypadków itp., oraz określenie, czy pomagały one w zrozumieniu materiału i angażowały uczestników.
PROWADZĄCY:	Ocena umiejętności prowadzącego szkolenie – czy był kompetentny w danym temacie, czy potrafił odpowiedzieć na pytania i angażować uczestników.
ZROZUMIENIE I ZASTOSOWANIE W PRAKTYCE:	Pytanie o to, w jakim stopniu uczestnik czuje, że zrozumiał omawiany materiał, i czy byłby w stanie zastosować go w swojej pracy.
ZASPOKOJENIE POTRZEB UCZESTNIKÓW:	Określenie, czy szkolenie spełniło oczekiwania osób biorących w nim udział, czy dostarczyło im wartościowej wiedzy i umiejętności.
SUGESTIE NA PRZYSZŁOŚĆ:	Pytania otwarte, w których uczestnicy mogą podzielić się swoimi sugestiami dotyczącymi ulepszenia szkolenia, propozycjami innych tematów do przyszłych szkoleń itp.

Ankieta powinna być dobrze zbilansowana, zawierać różne rodzaje pytań (zamknięte, otwarte, skalowane) oraz umożliwiać uczestnikom wyrażenie opinii w sposób konstruktywny. Dzięki zebranym informacjom organizatorzy szkolenia będą mieli lepszy wgląd w informacje, co działało dobrze, a co należy poprawić w przyszłości.

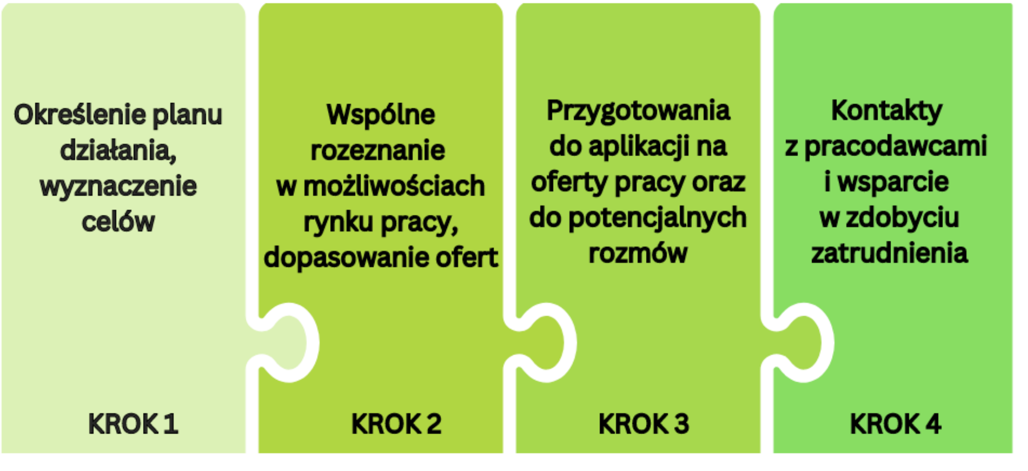
Kolejnym i prawdopodobnie najbardziej kluczowym wskaźnikiem miary efektywności szkolenia jest **wskaźnik zatrudnienia po zakończeniu programów szkoleniowych**. Skuteczne programy szkoleniowe powinny dostarczyć uczestnikom umiejętności, które są pożądane na rynku pracy, co przekłada się na realne możliwości zatrudnienia. Wzrost kompetencji zawodowych oraz umiejętności praktycznych również jest ważnym wskaźnikiem, który można mierzyć poprzez testy praktyczne lub symulacje zawodowe.

Regularne ewaluacje programów szkoleń umożliwiają dostosowanie oferty edukacyjnej do zmieniających się potrzeb uczestników oraz ewolucji rynku pracy. Analizowanie wyników i zbieranie opinii od pracodawców, którzy zatrudnili absolwentów szkoleń, również pozwala na dostosowywanie programów do rzeczywistych oczekiwań branży.

2.5. Pośrednictwo pracy dla osób z niepełnosprawnością

Pośrednictwo pracy to kluczowy etap w procesie **integracji zawodowej**. W ramach tego działania osoby z niepełnosprawnością otrzymują wsparcie w znalezieniu odpowiedniego zatrudnienia, które odpowiada ich umiejętnościom i zainteresowaniom. Proces ten obejmuje wiele elementów, począwszy od tworzenia spersonalizowanych ścieżek kariery, poprzez przygotowanie profesjonalnych dokumentów aplikacyjnych, aż do wsparcia w procesie rekrutacyjnym.

Etapy pośrednictwa pracy



Tworzenie spersonalizowanych ścieżek kariery to proces, w którym uwzględnia się zarówno umiejętności zawodowe, jak i indywidualne zainteresowania czy predyspozycje. Jest to również swego rodzaju pogłębienie diagnozy potrzeb oraz wdrażanie wskazanych w diagnozie koniecznych działań rozwojowych. Wspólnie z uczestnikami tworzy się plan dalszego rozwoju, **określając cele zawodowe oraz kroki, które trzeba podjąć, żeby te cele osiągnąć**. Plan ten powinien być elastyczny, tak aby pozwalał na dostosowywanie go do zmieniających się okoliczności czy celów.

Przygotowanie profesjonalnych dokumentów aplikacyjnych jest kluczowe i pozwala wyróżnić się na rynku pracy. Osoby z niepełnosprawnością mogą potrzebować dodatkowego wsparcia w tworzeniu CV, listów motywacyjnych czy portfolio. Dokumenty te powinny podkreślać umiejętności i doświadczenie zgodne z oczekiwaniami pracodawców. W przypadku niektórych osób trzeba uwzględnić również informacje dotyczące dostosowań, jakie mogą być wymagane na stanowisku pracy.

Wsparcie w procesie rekrutacyjnym jest istotne; sprawia, że osoby z niepełnosprawnością czują się pewniej i są przygotowane na różne etapy selekcji. **Przygotowanie do rozmów kwalifikacyjnych**, w tym treningi z udzielania odpowiedzi na pytania związane z umiejętnościami zawodowymi czy dostosowaniami, pomaga uczestnikom lepiej prezentować swoje kompetencje. Ważne jest również, aby osoby rekrutujące były świadome korzyści zatrudniania pracowników z różnymi typami niepełnosprawności oraz potrafiły dostosować proces rekrutacyjny do ich potrzeb.

Jeśli proces wsparcia przebiega zgodnie z proponowanym w poradniku modelem, wówczas pośrednictwo pracy rozpoczyna się już na etapie kontaktu z pracodawcami w celu opracowania efektywnych programów szkoleniowych. Jest to okazja do pozyskania ofert pracy, nawiązania bezpośredniej relacji z pracodawcami i przedstawienia aplikacji przyszłych pracowników, którzy będą bogatsi o wiedzę z dedykowanego szkolenia.

3. Dobre praktyki w procesie wsparcia edukacyjno-zawodowego osób z niepełnosprawnością

3.1. Praktyczne porady dla instytucji szkoleniowych oraz rynku pracy

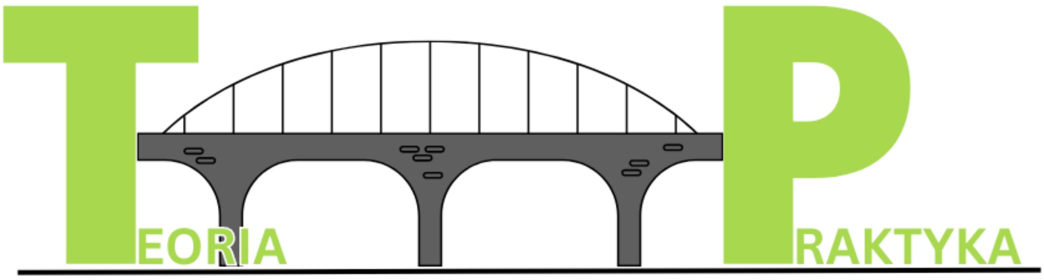
Dla instytucji szkoleniowych

O czym warto pamiętać:

- Twórz dedykowaną ofertę szkoleń zawodowych w oparciu o aktualne trendy panujące na rynku pracy.
- Najlepszym źródłem informacji w tym zakresie są pracodawcy. Zbieraj od nich informacje i wyciągaj wnioski odnośnie do tego, co warto zawrzeć w programie szkoleniowym.
- Pamiętaj, że szkolenie nie jest celem samym w sobie, a jedynie środkiem do celu, którym jest zdobycie pracy.
- Uwzględniaj potrzeby potencjalnych uczestników szkoleń. Zaprojektuj je tak, by wszystkim zapewnić równe szanse w dostępie do wiedzy.
- Bądź elastyczny, monitoruj przebieg szkolenia i reaguj na bieżące potrzeby.
- Zbieraj informacje zwrotne i wyciągaj wnioski.
- Zwiększaj dostępność swojej oferty, organizuj szkolenia zdalne, umożliwiaj udział szerszemu gronu odbiorców.

Realizacja wsparcia edukacyjno-zawodowego opartego na indywidualnym podejściu wymaga ścisłej współpracy instytucji oferujących kształcenie zawodowe i pracodawców. Partnerstwo to jest niezbędne, aby zapewnić płynne przejście uczestników z obszaru edukacji na rynek pracy. Współpraca z pracodawcami powinna opierać się na zrozumieniu wzajemnych celów.

Pracodawcy mają szeroką perspektywę na realne wymagania rynku pracy, co jest niezwykle cenne podczas kształtowania programów szkoleniowych. Partnerstwo to również okazja do dialogu i wzajemnego przekazywania posiadanej wiedzy. **Wspólna praca nad identyfikacją kluczowych umiejętności i kompetencji** staje się podstawą do udanego wejścia na rynek pracy po zakończeniu etapu szkoleń. Współpraca ta jest swego rodzaju mostem pomiędzy teorią a praktyką, co umożliwia uczestnikom osiągnięcie realnych celów zawodowych.



Osoby zajmujące się zawodowo kształceniem innych często nie mają wglądu w to, jakie umiejętności są cenne z punktu widzenia lokalnych pracodawców. Może to prowadzić do wdrażania procesu kształcenia, w którym uczestnicy szkolenia uzyskują wiedzę niewykorzystywaną szeroko na stanowisku pracy, na które aplikuje osoba kończąca szkolenie. Nie chodzi tu wyłącznie o poszerzenie części praktycznej realizowanych szkoleń; omawiany problem jest bardziej złożony.

Samo zwiększenie części praktycznej kosztem części teoretycznej nie zawsze jest dobrym rozwiązaniem, ponieważ bez odpowiedniego zasobu wiedzy teoretycznej umiejętności praktyczne mogą być jedynie wyuczonymi schematami. Podejście takie jest o tyle błędne, że pracownik posiadający umiejętności oparte głównie na schematach będzie miał problem z poradzeniem sobie w sytuacji, która odbiega od wyuczonego sposobu postępowania.

Rekomenduje się w związku z tym **ciągłą współpracę osób, które planują podjąć proponowaną przez nas formę kształcenia, z przyszłymi pracodawcami**, tak aby program szkolenia odpowiadał aktualnym potrzebom pracodawców lub wymaganiom branży, której dotyczy kształcenie. Ważne jest również **monitorowanie losów absolwentów po zakończeniu kształcenia**. Tutaj również cenne są informacje od pracodawców, u których absolwenci szkoleń zawodowych podjęli pracę. Umożliwia to ciągłe doskonalenie procesu kształcenia.

Dla instytucji rynku pracy

O czym warto pamiętać:

- Proces wsparcia zawsze rozpocznij od dogłębnej diagnozy potrzeb, dzięki temu poznasz realne obszary deficytowe oraz posiadane zasoby.
- Wdrażaj filozofię ICF, skupiaj się na funkcjonowaniu i aktywności osób z niepełnosprawnością, a nie na samych deficytach i ograniczeniach.
- Pamiętaj, że każda osoba jest inna, nawet jeśli posiada tę samą niepełnosprawność. Podchodź do każdego indywidualnie, planując dla danej osoby dedykowaną ścieżkę wsparcia.
- Pamiętaj, że pomimo skupiania się głównie na osobach z niepełnosprawnością, pełnisz też rolę pośrednika pomiędzy nimi a instytucjami szkoleniowymi oraz rynkiem pracy.

- Współpracuj, poznawaj potrzeby swoich klientów, ale też pracodawców. Dzięki temu będziesz mógł łatwiej pogodzić interesy obu grup.
- Nawiązuj bezpośrednią współpracę z pracodawcami. Dzięki temu bardziej owocny będzie nie tylko proces wspierania rozwoju zawodowego, ale też pośrednictwa pracy.
- Aktualizuj wiedzę. Rynek pracy zmienia się bardzo szybko, warto zatem nawiązywać stałe współprace z pracodawcami i reagować na zmieniające się trendy.

W dzisiejszym zmiennym i wymagającym otoczeniu edukacyjno-zawodowym kluczowym elementem jest wdrożenie indywidualnego podejścia, które dostosowuje wsparcie do szczególnych potrzeb każdej osoby z niepełnosprawnością. Indywidualne podejście to takie, które traktuje każdego uczestnika w sposób właściwy dla jednej, konkretnej osoby i stara się dopasować proces szkolenia do jego określonych potrzeb i możliwości.

Planując ścieżkę rozwoju zawodowego dla osoby z niepełnosprawnością, należy przewidzieć, czy umiejętności nabyte przez tę osobę w trakcie szkolenia będą mogły zostać efektywnie wykorzystane na rynku pracy. Nie powinno się dopuszczać do sytuacji, w których osoba po zakończonym procesie szkolenia nie będzie mogła podjąć zatrudnienia na stanowisku wykorzystującym nabyte umiejętności i kwalifikacje z tego powodu, że rodzaj posiadanej niepełnosprawności uniemożliwia jej bezpieczne i efektywne ekonomicznie zatrudnienie na rynku pracy.

W proces planowania szkolenia warto włączyć doradcę zawodowego. Jeśli jest to możliwe, **przebieg procesu kształcenia warto skonsultować z pośrednikiem pracy i/lub trenerem pracy** już na etapie planowania szkolenia. Konsultacja taka jest szczególnie pomocna, jeżeli proces szkolenia jest organizowany w ramach projektu, którego celem jest podjęcie zatrudnienia przez jego uczestników. Osoby uczestniczące w tego typu projektach w większości przypadków zakończyły już proces kształcenia formalnego (ukończone szkoły branżowe, szkoły średnie, studia wyższe), jednak z różnych powodów umiejętności i kwalifikacje nabyte przez nie w tym procesie są niewystarczające i wymagają uzupełnienia lub proces kształcenia został zakończony dawno, jednak zdobyta wiedza i umiejętności nie zostały odpowiednio utrwalone.

Zdarzają się również przypadki, w których wybór kierunku dotychczasowego kształcenia był przypadkowy lub nieprzemyślany i nie uwzględniał predyspozycji, zainteresowań lub możliwości, które w przypadku osób z niepełnosprawnością mogą być dodatkowo ograniczone. Może również wystąpić sytuacja, w której osoba uczestnicząca w szkoleniu dysponuje odpowiednią wiedzą i możliwościami wykonywania pracy w wyuczonym fachu, jednak podjęcie zatrudnienia jest utrudnione lub wręcz niemożliwe z uwagi na brak dostępnych stanowisk pracy w tym zawodzie.

3.2. Dobre praktyki w poszukiwaniu zatrudnienia dla osób z niepełnosprawnością



Dokładne poznanie i określenie potrzeb obu grup docelowych – osób z niepełnosprawnością i pracodawców

Pierwszym krokiem na drodze do skutecznego poszukiwania zatrudnienia jest głębokie **zrozumienie potrzeb i oczekiwań osób z niepełnosprawnością**, które chcemy zaktywizować zawodowo, oraz pracodawców, u których chcemy zatrudnić naszych klientów. Osoby z niepełnosprawnością mogą mieć różne umiejętności, zdolności i aspiracje zawodowe. Z tego powodu kluczowe jest indywidualne podejście, które pozwoli dopasować oferty pracy do potrzeb i możliwości, tak aby zatrudnienie, które zaproponujemy, **było satysfakcjonujące i bezpieczne dla pracownika oraz miało ekonomiczną wydajność**. Takie podejście wykracza poza aspekty czysto zawodowe. Rozmowy z osobami z niepełnosprawnością, poznanie historii ich życia, ścieżki zdobytego wykształcenia lub tego, które chcieliby zdobyć, ich pasji oraz celów zawodowych pozwalają na zrozumienie, w jakim kierunku te osoby mogą podążać. Wywiad taki

powinien być dogłębny. Dla skutecznego procesu zatrudnienia niewystarczająca jest informacja o samym kierunku kształcenia, który wybrał nasz klient. Ważne jest również określenie motywów i okoliczności, w jakich posiadane przez niego wykształcenie zostało zdobyte.

Warto w związku z tym poznać odpowiedź na kilka zasadniczych pytań:

- Czy wybór kierunku rozwoju (kształcenia, ścieżki zawodowej) był dla naszego klienta wyborem przemyślanym, czy może był dziełem przypadku lub efektem błędnego doradztwa?
- Czy wybór poprzedniego miejsca zatrudnienia wiązał się z brakiem dostępności innych miejsc pracy lub był – podobnie jak wykształcenie – dziełem przypadku albo wynikał z przymusu ekonomicznego?
- Dlaczego poprzednie zatrudnienia ustały?
- Jaki główny problem o charakterze zawodowym ma obecnie nasz klient?
- Jaka ścieżka rozwoju zawodowego będzie dla niego najbardziej korzystna?
- Jakie umiejętności – w kontekście planowanych stanowisk pracy – powinien rozwinąć i w jakich obszarach poszerzyć wiedzę?

Zrozumienie oczekiwań pracodawców

Drugim istotnym aspektem skutecznego poszukiwania zatrudnienia jest zrozumienie perspektywy pracodawców. Kluczowe jest poznanie, jakie umiejętności i kompetencje są dla nich priorytetowe na danym stanowisku. Współczesny rynek pracy rozwija się w szybkim tempie, co skutkuje zmieniającymi się wymaganiami zawodowymi. Dlatego warto śledzić trendy oraz zmiany w branżach, aby wiedzieć, jakie kompetencje są obecnie kluczowe.

Wiedza o potrzebach pracodawców pozwala na skonstruowanie **strategii poszukiwania zatrudnienia opartej na konkretnej wiedzy o rynku pracy**. Jej źródłem mogą być rozmowy z przedstawicielami firm, uczestniczenie w branżowych konferencjach oraz analiza ogłoszeń o pracę w danych sektorach. Dzięki takiemu rozeznaniu można tworzyć bardziej ukierunkowane i precyzyjne oferty pracy dla osób z niepełnosprawnością.

Znajomość potrzeb pracodawców pozwala na skuteczniejszą rekrutację, zmniejszając liczbę rozmów kwalifikacyjnych, które kończą się dla naszego klienta niepowodzeniem lub nietrwałym zatrudnieniem, kiedy to umowa o pracę nie zostaje przedłużona po okresie próbnym.

Sprawdzone rozwiązania w poszukiwaniu zatrudnienia

Proces poszukiwania zatrudnienia to nie tylko wysyłanie aplikacji, lecz także kompleksowy wysiłek, który obejmuje:

Co jest ważne?



Połączenie tych gwarantujących skuteczność elementów może znacząco zwiększyć szanse na znalezienie satysfakcjonującej pracy, dostosowanej do indywidualnych umiejętności i możliwości.

Wybór odpowiedniej oferty

Wybór odpowiedniej oferty pracy jest ważnym krokiem na drodze do poszukiwania zatrudnienia. Przy podejmowaniu decyzji w tym zakresie warto wziąć pod uwagę zgodność umiejętności, możliwości rozwoju, dostosowanie do indywidualnych potrzeb, wynagrodzenie oraz wartości firmy, do której aplikujemy. Dobrze przemyślana decyzja zaowocuje pomyślnym rozwojem kariery i pozwoli osiągnąć satysfakcję zawodową, uwzględniając jednocześnie specyficzne wyzwania związane z niepełnosprawnością. **Praca powinna być zgodna z posiadanymi umiejętnościami i doświadczeniem**.

Wybierając ofertę, warto ocenić, czy wymagania na danym stanowisku są dostosowane do naszych kompetencji. Przyjrzenie się zarówno wymaganiom, jak i zakresowi obowiązków pozwoli uniknąć frustracji związanej z pracą nieadekwatną do naszych kwalifikacji. **Oferta pracy powinna również dawać szansę rozwoju zawodowego**. Warto zatem odpowiedzieć sobie na pytanie, czy podejmowana praca pozwoli na zdobywanie nowych umiejętności, rozwijanie się w interesującej nas dziedzinie czy awans w przyszłości.

Kierowanie się długoterminowym rozwojem zawodowym może być kluczowe, szczególnie dla osób z niepełnosprawnością, które chcą osiągnąć sukces w dłuższej perspektywie. Warto również podkreślić, że podjęcie prostej pracy w wielu przypadkach również jest szansą i sukcesem osoby uczestniczącej w procesie aktywizacji. Podjęcie

zatrudnienia zwiększa pewność siebie, daje większą niezależność oraz może być odskocznią od problemów wywołanych przez niepełnosprawność.

Praca powinna być dopasowana do indywidualnych predyspozycji oraz umożliwiać korzystanie z ewentualnych dostosowań czy wsparcia. Zrozumienie własnych potrzeb i znalezienie oferty, która je uwzględnia, jest kluczowe dla efektywnej i trwałej aktywizacji zawodowej.

Skuteczne metody poszukiwania ofert pracy

W dzisiejszym konkurencyjnym środowisku zawodowym znalezienie odpowiedniej oferty pracy może być wyzwaniem. Istnieją jednak skuteczne metody poszukiwania zatrudnienia, które pomagają osobom z niepełnosprawnością w znalezieniu satysfakcjonującej pracy.

Oto kilka najbardziej popularnych sposobów:

Kontakt bezpośredni

Jak już wcześniej wspomnieliśmy, najlepszą z metod poszukiwania pracy jest przede wszystkim **nawiązywanie bezpośrednich kontaktów z pracodawcami**. Ten rodzaj rozeznania rynku pracy i pozyskiwania ofert zatrudnienia umożliwia nawiązywanie długotrwałej współpracy z pracodawcami, co sprawia, że mamy szansę być na bieżąco z aktualnymi trendami na rynku pracy.

Portale pracy i strony internetowe

Portale pracy oraz wyspecjalizowane strony internetowe stanowią cenne źródło ofert. **Platformy internetowe umożliwiają przeglądanie setek ogłoszeń z możliwością zatrudnienia** w różnych branżach i lokalizacjach. Dzięki filtrom można dostosować wyszukiwanie do swoich preferencji, takich jak lokalizacja czy branża.

Agencje zatrudnienia – w tym specjalistyczne, przeznaczone dla osób z niepełnosprawnością

Agencje zatrudnienia specjalizują się w łączeniu pracowników z pracodawcami. **Mogą one pomóc w znalezieniu ofert dostosowanych do umiejętności i preferencji zawodowych**. Współpraca z agencją może ułatwić proces poszukiwania pracy oraz skierować na stanowiska, które są zgodne z indywidualnymi potrzebami. W specjalistycznej agencji zatrudnienia **można również uzyskać pomoc doradcy zawodowego, psychologa, prawnika i trenera pracy**, którzy pomogą w procesie uzyskania zatrudnienia, uwzględniając przy tym indywidualne potrzeby związane z niepełnosprawnością.

Urzędy pracy

Urzędy pracy stanowią istotne źródło wsparcia dla osób poszukujących zatrudnienia, w tym również dla osób z niepełnosprawnością. To instytucje oferujące różnorodne usługi, mające na celu pomoc w znalezieniu posady. Przede wszystkim **urzędy pracy posiadają bazę ofert zatrudnienia, która jest dostępna dla osób zarejestrowanych**. Dodatkowo oferują różnego rodzaju szkolenia, warsztaty, doradztwo zawodowe czy programy aktywizacji zawodowej, które mogą pomóc w zwiększeniu szans na rynku pracy. Współpraca z urzędem pozwala na uzyskanie wsparcia w procesie poszukiwania zatrudnienia, a także na dostęp do informacji o programach, które mogą uatrakcyjnić nasz profil zawodowy w oczach pracodawców.

Wykorzystanie zasobów lokalnych

Lokalne źródła informacji, takie jak **gazety, tablice ogłoszeniowe (np. w sklepach) czy strony internetowe lokalnych firm, mogą zawierać oferty pracy dostępne w danym regionie**. Jest to szczególnie cenne w przypadku, jeżeli poszukujemy pracy w mniejszej miejscowości z ograniczoną liczbą potencjalnych wakatów lub szukamy pracy w konkretnej branży i bierzemy pod uwagę zatrudnienie u wybranych pracodawców.

Kontakty zawodowe i sieciowanie

Sieciowanie to proces budowania relacji zawodowych. Kontakty, które nawiążemy podczas szkoleń, konferencji, targów pracy, spotkań branżowych czy za pośrednictwem mediów społecznościowych, mogą zaowocować ciekawymi propozycjami zatrudnienia. Znajomości mogą dostarczyć nam informacji o dostępnych stanowiskach jeszcze przed pojawieniem się ogłoszenia o poszukiwaniu pracowników.

Informacje o Agencji Zatrudnienia Fundacji Fuga Mundi

MIERZ WYŻEJ, SIĘGAJ PO WIĘCEJ!

Fundacja Fuga Mundi jest organizacją pozarządową posiadającą statut organizacji pożytku publicznego. Została powołana w 1996 roku w Lublinie. Od samego początku jej misją było **niesienie pomocy osobom z niepełnosprawnością oraz ich rodzinom** i wspieranie ich w uczestniczeniu w głównym nurcie życia społecznego i gospodarczego.

Od 2004 roku **prowadzimy agencję zatrudnienia, która jest wyspecjalizowana w świadczeniu usług rynku pracy dla osób z niepełnosprawnością**. Agencja działa na terenie czterech województw: **lubelskiego, podkarpackiego, świętokrzyskiego i mazowieckiego**.

Osoby korzystające z pomocy naszej agencji mogą zostać objęte wsparciem:

- **doradcy zawodowego,**
- **psychologa,**
- **pośrednika pracy,**
- **prawnika,**
- **trenera pracy,**

w celu znalezienia i późniejszego utrzymania zatrudnienia dostosowanego do posiadanej niepełnosprawności. Przy doborze stanowiska pracy bierzemy pod uwagę już posiadane umiejętności, kwalifikacje zawodowe oraz dotychczasowe doświadczenie pracownicze. **W swojej pracy wykorzystujemy Międzynarodową Klasyfikację Niepełnosprawności i Funkcjonowania ICF**. Oferujemy również możliwość zdobycia nowych kwalifikacji zawodowych na drodze kształcenia ustawicznego. W tym celu powołaliśmy własny ośrodek kształcenia ustawicznego. **W ramach organizowanych przez naszą fundację kursów zawodowych corocznie zostaje przeszkolonych około 200 osób**. Wszystkie kursy kończą się zewnętrznym egzaminem, który sprawdza i potwierdza umiejętności nabyte podczas procesu kształcenia ustawicznego.

Fundacja organizuje również staże zawodowe, podczas których nasi klienci mają możliwość nabycia umiejętności zawodowych w miejscu pracy. W trakcie stażu oraz w czasie pierwszych miesięcy zatrudnienia stażyści mogą korzystać ze wsparcia fundacji w celu efektywnego wykorzystania okresu stażu oraz pomocy w utrzymaniu zatrudnienia.

FUNDACJA FUGA MUNDI W LICZBACH



Z usług agencji zatrudnienia korzysta rocznie ok. 500 osób.



W roku 2022 z pomocą naszych specjalistów zatrudnienie podjęły 283 osoby.



Zatrudnienie naszych klientów było możliwe dzięki współpracy ze 162 pracodawcami.



Rocznie w realizowanych przez nas szkoleniach zawodowych bierze udział 200 osób.

Fundacja prowadzi również szereg innych działań związanych ze wsparciem osób z niepełnosprawnością, ich rodzin i najbliższego otoczenia.

Należą do nich:

- indywidualna i grupowa pomoc w rehabilitacji medycznej,
- projekty osobistej asystencji,
- zmiany wizerunku osób niepełnosprawnych,
- organizacja wolontariatu.

Dla osób, które wymagają większego wsparcia w uzyskaniu samodzielności społecznej, prowadzony jest Klub Integracji Społecznej.

Fundacja Fuga Mundi to przede wszystkim ludzie dla ludzi.

Kierujemy się zasadą: „Mierz wyżej, sięgaj po więcej!”, bo rozwój to pokonywanie własnych ograniczeń.

Adresy przydatnych stron internetowych

Centralna Baza Ofert Pracy:
https://oferty.praca.gov.pl

Zintegrowany System Kwalifikacji:
https://kwalifikacje.edu.pl

Barometr Zawodów:
https://barometrzawodow.pl

Klasyfikacja ICF:
https://www.who.int

Urzędy pracy w Polsce:
https://psz.praca.gov.pl/wybor-urzedu

Rejestr Instytucji Szkoleniowych:
https://psz.praca.gov.pl/-/15232-rejestr-instytucji-szkoleniowych

Rejestr Agencji Zatrudnienia:
https://psz.praca.gov.pl/-/15232-rejestr-instytucji-szkoleniowych

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych:
https://www.pfron.org.pl/

Zakład Ubezpieczeń Społecznych:
https://www.zus.pl/

Centralny Instytut Ochrony Pracy:
https://www.ciop.pl/

Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej:
https://www.gov.pl/web/rodzina

Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych:
https://niepelnosprawni.gov.pl/

Portale z ofertami pracy

https://www.pracuj.pl/

https://www.lento.pl/praca/dam-prace.html

https://www.olx.pl/praca

https://www.gowork.pl/praca

https://pl.indeed.com/

https://www.pracazarogiem.pl/

https://pl.jooble.org/

https://www.aplikuj.pl/praca

Drogi Czytelniku,

cieszymy się, że podjąłeś decyzję o zgłębieniu zagadnienia modelu wsparcia edukacyjno-zawodowego. Ten poradnik przygotowaliśmy specjalnie dla osób, które chcą dowiedzieć się, jak rozeznać rynek pracy, skutecznie współpracować z pracodawcami, tworzyć dedykowane programy szkoleń zawodowych oraz badać efektywność działań szkoleniowych. Wartością dodaną poradnika jest omówienie zagadnień dotyczących pośrednictwa pracy dla osób z niepełnosprawnością. Dopełnia ono całego procesu kompleksowego wsparcia tych osób na drodze do zdobycia zatrudnienia.

Agencja Zatrudnienia Fundacji Fuga Mundi

739 908 427

praca@ffm.pl

ul. Krochmalna 13/1, 20-401 Lublin

Więcej informacji
www.praca.ffm.pl

Kielce
ul. Planty 16c lok. 5
25-502 Kielce
+48 534 036 447
Ukr. +48 739 908 427

Radom
ul. Struga 26-28/201 (2 piętro)
26-610 Radom
+48 720 774 749
Ukr. +48 739 908 427

Rzeszów
ul. Słowackiego 24/75
35-060 Rzeszów
+48 534 034 332
Ukr. +48 739 908 427